

Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto



Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 22

Thursday, December 8, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 22

Le jeudi 8 décembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan



Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des Committee on

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

RESEARCH AWARD (CFRA)

CONCERNANT:

Pursuant to Standing Order 108(3), CENTENNIAL FLAME Conformément à l'article 108(3) du Règlement, BOURSE DE RECHERCHES DE LA FLAMME DU CENTENAIRE (BRFC)

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 8, 1994 (25)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:05 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Member present: Joe Fontana for Bonnie Hickey.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

Witness: The 1993 Centennial Flame Research Award winner: Mr. Michael Ho.

Pursuant to Standing Order 108(3), 1993 Centennial Flame Research Award (CFRA) (See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1).

The witness made an opening statement and answered questions.

At 11:30 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 8 DÉCEMBRE 1994 (25)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 05, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Joe Fontana remplace Bonnie Hickey.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Témoin: Le récipiendaire de la Bourse de recherches de la flamme du Centenaire: Michael Ho.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement: La Bourse de recherches de la flamme du centenaire (BRFC), 1993 (voir les Procès-verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1).

Le témoin fait un exposé et répond aux questions.

À 11 h 30, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]
Thursday, December 8, 1994

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]
Le jeudi 8 décembre 1994

• 1108

The Chair: The meeting of the committee is called to order. I welcome Mr. Ho, who is the recipient of the 1993 Centennial Flame Research Award.

Mr. Ho, we welcome you to the committee and we look forward to hearing your report. You may now tell the committee perhaps how you came to do the project, why you chose the subject, and then give us a few salient points of your report. You need not read the full report. We will have it admitted as a body of evidence to our committee.

Thank you, Mr. Ho. You may proceed.

Mr. Michael Ho (1993 Centennial Flame Research Award recipient): Thank you. Back in—what year is this?—I think it was 1992, I was a member of the Head Injury Association of Alberta. At a meeting they suggested that an invitation had been issued by Parliament to submit a report on a disabled person who had made a significant contribution to the community. I made an application for the Centennial Flame Research Award and prepared a report pursuant to that request.

M. Ho qui est le récipiendaire de la Bourse de recherches de la flamme du centenaire pour l'année 1993.

Le président: La séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue à

Monsieur Ho, nous vous souhaitons la bienvenue ici et nous nous apprêtons à entendre votre rapport avec beaucoup d'intérêt. Vous pourriez peut-être dire au Comité comment vous en êtes venu à vous lancer dans ce projet, pourquoi vous l'avez choisi, et enfin nous exposer les principaux éléments de votre rapport. Il n'est pas nécessaire de lire votre rapport entièrement. Il sera versé au compte rendu.

Merci monsieur Ho. Vous pouvez y aller.

M. Michael Ho (récipiendaire de la Bourse de recherche de la flamme du Centenaire 1993): Merci. Il y a quelques années—en quelle année sommes—nous?—je crois que c'était en 1992, je faisais partie de la Head Injury Association de l'Alberta. Lors d'une réunion de cet organisme, on a mentionné que le Parlement avait lancé une invitation à présenter un rapport sur une personne handicapée qui avait fait une contribution importante à la collectivité. J'ai demandé une Bourse de recherches de la flamme du centenaire et j'ai préparé un rapport pour donner suite à l'invitation du Parlement.

• 1110

I reported on another head-injured person who I think has made a significant contribution to the community. That person's name is not included in the report because I didn't want to pressure her confidentiality. I interviewed her for a long time and realized she had incurred her head injury as a result of being a battered wife. She had some trouble with her previous husband, and later on she found out she had a head injury.

In spite of that, she had retrained herself as an artist. She eventually was nominated by the YWCA, the Young Women's Christian Association, in Calgary as an outstanding artist. She at this time is doing quite well as an artist. She has had a number of exhibitions, and there's been a number of write—ups in the newspaper about her.

In connection with the report, I have included in the appendix information on services for head-injured persons in Alberta. Head injury being one of the invisible handicaps, I thought that kind of information should be communicated to the members of Parliament and to the public at large so that we know what services can be made available for head-injured persons. There is definitely a need to consider the special needs of persons whose handicap is brain injury.

In connection with this research, I have reviewed what other services in other jurisdictions have done for the handicapped. I found out that in the province of Ontario they have done wellness studies of head–injured persons to find out how they are doing in society. Their report was very well done in Ontario.

J'ai fait rapport sur une autre personne blessée à la tête qui avait, d'après moi, apporté une contribution importante à la collectivité. Le nom de cette personne ne figure pas dans le rapport pour respecter sa vie privée. Je l'ai interrogée pendant de longues périodes et j'ai appris qu'elle avait reçu cette blessure à la tête parce que son mari la maltraitait. Elle avait eu des problèmes avec son ex-mari et elle a découvert par la suite qu'elle souffrait d'une lésion à la tête.

Cela ne l'a pas empêchée de devenir une artiste. Le YWCA, la Young Women Christian Association de Calgary a même proposé sa candidature à un prix d'excellence artistique. À l'heure actuelle, elle se débrouille très bien comme artiste. Elle a présenté un certain nombre d'expositions et les journaux ont publié des articles sur elle.

J'ai ajouté au rapport une annexe qui contient des renseignements sur les services offerts en Alberta aux personnes blessées à la tête. Les lésions cérébrales occasionnent une invalidité qui n'est pas visible et j'ai pensé qu'il serait bon de communiquer ce genre d'information aux députés et à la population pour que tout le monde sache quels sont les services offerts aux personnes blessées à la tête. Il faut que l'on tienne davantage compte des besoins spéciaux qu'ont les personnes qui ont comme handicap une lésion cérébrale.

J'ai examiné, dans le cadre de cette recherche, ce que les autres provinces et territoires offraient comme services aux handicapés. J'ai découvert que l'on avait effectué dans la province de l'Ontario des études sur la situation des personnes atteintes d'une lésion cérébrale en vue de déterminer comment ces personnes fonctionnaient en société. Ce rapport ontarien était très bien fait.

I would like to see a similar thing being done in Alberta to find out how many brain-injured persons there are and how well they are doing after their injury. I have discussed this with the Ontario Head Injury Association, and they have committed themselves to assisting in doing that kind of project. But money is always the problem. Without any money, we cannot do a full-scale report.

• 1115

I hope this little report on how well the lady has done in spite of her brain injury will stimulate the committee and perhaps the public at large to pay special recognition to the needs of the brain-injured person. In my brief submission I basically talked about how I have gone about doing the study and why I wanted to do the report. I hope my submission answered the two questions of how and why.

The Chair: Thank you very much for your presentation, Mr. Ho.

I would invite members of the committee, should they wish, to interact with Mr. Ho.

Mr. Bernier, do you have any comments?

M. Bernier (Mégantic-Compton-Stanstead): Monsieur le président, j'aimerais féliciter M. Ho d'avoir été nommé récipiendaire de la Bourse de recherche de la flamme du centenaire pour 1993.

J'ai écouté attentivement les remarques qu'il vient de nous livrer. J'ai également pris connaissance du texte que nous avions eu the brief that we have received recently. précédemment.

L'initiative de M. Ho a pour but de faire connaître la réalité des personnes traumatisées crâniennes. Ce fait, à lui seul, vaut la peine de rendre hommage au travail accompli par M. Ho puisqu'il est important de rappeler, non seulement à l'ensemble des élus, mais aussi à l'ensemble de la population, la réalité vécue par les personnes handicapées en général et, de façon particulière, par les personnes traumatisées crâniennes.

J'ai lu avec beaucoup d'intérêt et d'émotion l'histoire de Denise. Nous souhaitons tous, non seulement en tant que parlementaires, mais aussi en tant qu'êtres humains, que l'on puisse éliminer de notre réalité les phénomènes de violence qui conduisent à des désastres sur le plan individuel, comme ce fut le cas pour Denise.

Je tiens également à rendre hommage à toutes les personnes impliquées et, en premier lieu, au gouvernement de l'Alberta pour les services qu'il a mis sur pied pour les traumatisés crâniens.

En terminant, je souhaite que le travail de sensibilisation que vous avez entrepris se continue, qu'il permette d'améliorer les services offerts aux personnes handicapées traumatisées crâniennes et qu'il nous sensibilise aux conséquences de la violence que vous avez soulignées dans votre rapport.

Merci, monsieur Ho.

The Chair: Thank you, Mr. Bernier.

Mrs. Hayes, do you have any remarks to make?

Mrs. Hayes (Port Moody-Coquitlam): Certainly. I'd be delighted to add to the conversation today.

[Traduction]

J'aimerais que l'on fasse la même chose pour l'Alberta de façon à découvrir combien de personnes atteintes de lésions cérébrales vivent dans la province et comment elles fonctionnent avec ce handicap. J'en ai parlé à la Ontario Head Injury Association et ils ont déclaré qu'ils apporteraient leur aide à un tel projet. Il n'y a jamais assez d'argent. Sans argent, il n'est pas possible de préparer un rapport exhaustif.

J'espère que ce bref rapport sur ce que cette dame a réussi à faire malgré sa lésion cérébrale va amener le Comité et peut-être le public à accorder une attention spéciale aux besoins des personnes atteintes de lésions cérébrales. Dans mon court mémoire, j'ai principalement parlé de la façon dont j'avais effectué l'étude et pourquoi je voulais préparer ce rapport. J'espère que mon exposé a répondu à vos deux question.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé, monsieur Ho.

J'invite les membres du comité à dialoguer, s'ils le souhaitent, avec M. Ho.

Monsieur Bernier, avez-vous des commentaires?

Mr. Bernier (Mégantic-Compton-Stanstead): Mr. Chair, I would like to commend Mr. Ho for having received the Centennial Flame Research Award for 1993.

I carefully listened to the comments he just made. I have also read

Mr. Ho's initiative was aimed at explaining to the public the daily life of people with a head injury. This fact, even taken alone, justifies commending Mr. Ho for the work he accomplished, for it is important to remind, not only members of Parliament but the population at large, of the reality of daily life of handicaped people in general and especially head-injured people.

I read Denise's history with a lot of interest and emotion. We all wish, not only as parliamentarians, but as well as human beings, to eliminate from our reality the violence that causes so much tragedy on the personal level, as was the case for Denise.

I would like to commend all the people involved and first the Government of Alberta for the services they have made available to head-injured people.

To conclude, I hope that the awareness-building you have started will go on and help improve the services to head-injured people and make us more aware of the consequences that violence may have, as you emphasized in your report.

Thank you Mr. Ho.

Le président: Merci monsieur Bernier.

Madame Hayes, avez-vous des remarques?

Mme Hayes (Port Moody-Coquitlam): Certainement. Je serais ravie d'intervenir dans cette conversation.

I do congratulate Mr. Ho on the winning of this award and on sharing with us his thoughts, both in the process and then in the actual report today. I welcome him to our committee. I have enjoyed listening to him and look forward to dialoguing with him further.

In particular, I appreciate the background he's given us on how he got involved in the paper he wrote. He gave us a fair amount of detail on the circumstance surrounding the individual he referred to and the struggle she had—not only what led to her disability, but then how she overcame that. I thought it showed compassion and understanding on his part.

• 1120

I also appreciated the appendix, which recognized the activities and resources available to people in Alberta. I, too, would like to thank the agencies that are so involved there.

I'd like to go further, though, and perhaps ask Mr. Ho a couple of question just to have a little more insight into the process itself. I was wondering if I could briefly ask you, sir, two things.

Do you feel this award is widely enough known in the community? Is the process of it being made available to handicapped people sufficient, in your mind? I'm not sure if you'd be aware of who else gets to know of the award or whatever, but maybe you could tell us a little more about how you became aware of it and if any improvements could be made in how one becomes aware of the award.

Secondly, are you going to be using your report in any other area? Is there some other way you can see of using the work you've done to promote the needs of the disabled? Have we helped you, in doing this, to do something else?

Mr. Ho: Thank you for your remarks.

As to your question on how I came to know of the award, I would say had I not been associated closely with the Head Injury Association, I would not have known about it.

I think a better way of having this award communicated to the other disabled persons would be through the various organizations. They can send the information to the individuals, who can therefore participate in this particular kind of award. I think sending the information out by way of public communication to the various agencies helps in people knowing about this particular award. I think that's a good way of going about sending the information to the individuals.

As to your question on whether there will be a further use of this report, this report was on one individual person. That particular person, with her permission, may be offered as an example to the other brain-injured persons as an inspiration. She is only one person, but speaking as a brain-injured person myself, to have more individual persons who are ready to come out of the closet and share themselves with other disabled persons would offer them as an example of encouragement.

[Translation]

Je félicite M. Ho d'avoir gagné cette bourse et de nous avoir fait part de sa réflexion, à la fois sur la méthode qu'il a suivie et dans le rapport qu'il a remis aujourd'hui. Je lui souhaite la bienvenue à notre Comité. Je l'ai écouté avec beaucoup de plaisir et attends la suite de la discussion avec beaucoup d'intérêt.

J'ai apprécié en particulier ses explications sur la façon dont il a été amené à rédiger ce document. Il nous a fourni un bon nombre de détails sur la situation de la personne dont il a parlé et sur la lutte qu'elle a dû livrer—non seulement sur ce qui a entraîné son invalidité mais aussi sur la façon dont elle l'a surmontée. Je crois qu'il a ainsi démontré beaucoup de compassion et de compréhension.

L'annexe qui traite des activités et des ressources offertes aux Albertains m'a également intéressée. J'aimerais aussi remercier les organismes qui sont actifs dans ce domaine.

Je souhaiterais peut-être aller un peu plus loin et poser quelques questions à M. Ho pour connaître un peu mieux ce processus. Je me demandais, monsieur, si je pouvais vous poser deux petites questions.

Pensez-vous que l'existence de cette bourse soit suffisamment connue? Pensez-vous que l'on essaie adéquatement de la faire connaître aux handicapés? Je ne sais pas si vous savez quelles sont les personnes qui connaissent l'existence de cette bourse, mais vous pourriez peut-être nous dire comment vous en avez entendu parler et s'il y a d'après vous des choses à améliorer pour que cette bourse soit plus connue.

Deuxièmement, allez-vous utiliser votre rapport à d'autres fins? Y a-t-il d'autres façons dont vous pourriez utiliser votre travail pour faire connaître les besoins des personnes handicapées? Quant à ce que nous avons fait, cela va-t-il vous aider à faire autre chose?

M. Ho: Je vous remercie pour vos remarques.

Pour ce qui est de la façon dont j'ai appris l'existence de cette bourse, je dirais que si je n'avais pas été un membre actif de la Head Injury Association, je n'en n'aurais jamais entendu parler.

Je pense qu'il serait préférable de faire connaître cette bourse aux autres personnes handicapées en utilisant les diverses organisations qui les regroupent. En effet, ces dernières pourraient en informer les particuliers, qui pourraient alors décider de participer à ce genre de processus. Je pense que si l'on envoyait publiquement cette information aux divers organismes, cela aiderait les gens à se familiariser avec cette bourse. Ce serait une bonne façon, je crois, de transmettre cette information aux personnes intéressées.

Quant à savoir si ce rapport va servir à d'autres fins, je vous dirais que ce rapport portait sur une personne en particulier. Il est possible de présenter le cas de cette personne, avec sa permission, aux autres personnes atteintes d'une lésion cérébrale, comme une source d'inspiration. Elle ne constitue qu'un cas isolé et, étant moi-même atteint d'une lésion cérébrale, je sais qu'il est encourageant de constater que d'autres personnes sont prêtes à se faire connaître comme elles sont et à se joindre à d'autres personnes handicapées.

Perhaps I will say a little bit about brain—injured persons. Brain injury, as a handicap or disability, is not readily observable by people around us. If you look at a brain—injured person, he has two legs, he has two arms, he's walking and he's talking. You look at him and say "Gee, you don't have any problems. Why do you claim yourself as a disabled person?" You can look at me and say "Well, Mr. Ho, you are talking. You travelled all the way from Calgary. Why are you disabled?"

While the disability is not obviously visible, I'll tell you one of my problems in travelling here. I got lost in the airport. I was on another airplane. I was in Toronto, and then I said "What am I doing here?" The stewardess said "I don't know what you're doing here". I said I was supposed to be in Ottawa. She said I was on an airplane.

• 1125

So this kind of disability is not readily known. I mean, it's not the fact that I'm in a wheelchair and on a crutch so people would pay special attention. I'm walking and functioning while walking. I think people presumably would think I am normal.

But I have a lot of problems, because this machine inside, the brain, is like a computer. It's damaged inside. If a computer is thrown on the floor, the wires inside are all messed up. Outside may be looking okay but the inside, like the brain, is not functioning, and that is an invisible handicap.

I'd just like to ask the committee and the public to pay special attention to people with brain injuries, because they don't have the obvious disability.

Let me turn to the question of how I would want you to use that report as a springboard to more awareness. As I will be receiving some money from the committee later on, I fully intend to share this money with the Head Injury Association of Alberta as well as the learning centre.

The Head Injury Learning Centre has helped me a great deal in terms of rehabilitation. The Head Injury Association is the umbrella organization of all the organizations in Alberta.

As I say, with the financial awards that are received, I fully intend to share this money with these two organizations. Hopefully they can use the money to further their work for brain-injured persons, and particularly use the money for more study on the awareness of head-injured persons to find out how well they are functioning, what they need and who they are in Alberta. My small amount of money is not going to carry them a great deal, but every little bit counts.

It was a major report, because that report requires a lot of manpower and money. I know Ontario has done it before, and they spent about \$500,000. Alberta has about one—fifth the population of Ontario, so maybe they need not \$500,000 million but maybe just \$100,000 or \$200,000.

My money is not going to help them to achieve their goal, even though I'm prepared to spend the effort in preparing that awareness report for them. So even though I am willing to spend some money there, more money will be needed.

[Traduction]

Je vais peut-être vous parler un peu des personnes qui ont subi un traumatisme crânien. Les lésions cérébrales, en tant que handicap ou invalidité, ne sont pas visibles. À première vue, la personne atteinte d'une lésion cérébrale a deux jambes, elle a deux bras, elle marche et elle parle. On la regarde et on pourrait dire «Eh bien, vous n'avez aucun problème. Pourquoi prétendez—vous être invalide?» Vous pourriez me regarder et me dire «Eh bien, monsieur Ho, vous parlez. Vous êtes venu d'aussi loin que Calgary. Pourquoi dites—vous que vous êtes handicapé?»

Le handicap n'est pas manifeste mais je vais vous raconter ce qui m'est arrivé en venant ici. Je me suis perdu à l'aéroport. Je me suis retrouvé sur un autre avion. J'étais à Toronto et je me suis dit «Qu'est—ce que je fais ici?» L'agente de bord m'a dit elle aussi «Je ne sais pas ce que vous faites ici». Je lui ai dit que je devais me rendre à Ottawa. Elle m'a alors expliqué que j'étais sur un autre avion.

Ce type d'invalidité n'est donc pas apparent. Je veux dire que je ne suis pas dans une chaise roulante et que je n'ai pas de béquilles, ce qui attirerait l'attention des gens. Je marche et je fonctionne. Je pense que les gens pensent au départ que je suis normal.

Mais j'ai beaucoup de difficulté, parce que la machine qui se trouve à l'intérieur, le cerveau, est comme un ordinateur. Il y a un problème à l'intérieur. Si on jette par terre un ordinateur, le câblage qui se trouve à l'intérieur est abîmé. L'extérieur n'est peut-être pas touché mais l'intérieur est comme le cerveau, il ne fonctionne pas et c'est un handicap invisible.

J'aimerais simplement demander au Comité et à la population d'accorder une attention spéciale aux personnes atteintes de lésions cérébrales, parce que ce n'est pas une invalidité qui saute aux yeux.

Je vais passer à la question que vous m'avez posée sur la façon dont je pourrais utiliser ce rapport pour sensibiliser davantage la population à ce phénomène. Le Comité va me fournir une certaine somme par la suite et je vais partager cet argent avec la Head Injury Association de l'Alberta ainsi que le centre de formation.

Le Head Injury Learning Centre m'a beaucoup aidé pour ma rééducation. La Head Injury Association est une organisation qui regroupe tous les organismes albertains de ce type.

Comme je l'ai mentionné, je suis tout à fait décidé à partager le montant de cette bourse avec ces deux organisations. J'espère qu'elles pourront utiliser cet argent pour poursuivre leurs activités en faveur des personnes ayant subi un traumatisme crânien et en particulier pour étudier l'étendue de la sensibilisation aux besoins des personnes atteintes de lésions cérébrales, et déterminer comment elles fonctionnent, qu'elles sont leurs besoins et qui elles sont en Alberta. La petite somme que je vais apporter n'ira pas bien loin mais ce sera mieux que rien.

C'était un rapport important, parce que ce rapport a demandé beaucoup d'énergie et d'argent. Je sais que l'Ontario l'a déjà fait et qu'on y a dépensé 500 000\$ environ. La population de l'Alberta représente environ le cinquième de celle de l'Ontario et cela pourrait se faire pour moins de 500 000\$, peut-être pour 100 000\$ ou 200 000\$.

Mon argent ne leur permettra pas d'atteindre leur objectif, même si je suis prêt à faire l'effort de préparer ce rapport pour eux. Je suis prêt à mettre de l'argent dans ce projet, mais cela ne suffira pas.

But why am I talking about the awareness report? Because since my injury, together with this Centennial Flame Research Award, this is the second time I have agreed on a research goal.

My first research experience was a research grant I received from the Province of Alberta for a project on the status of senior citizens in Alberta. I did that in spite of my injury and I did it after only two years. Now, this is the second time I do a report.

Every time I say no more research, Michael, research is not your forte. Before I finish this one, I'm talking about a third one. So I don't know if I'm digging for my own funeral.

The Chair: We enjoy your response. Unfortunately we have scheduled a press conference in the next couple of minutes, at 11:30 a.m. So you may just want to say your thank you.

Mrs. Haves: Yes, I just wanted to thank you, I consider it a great honour to have you here, and I thank you for your work.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): [Inaudible-Editor] — Mr. Chairman, there's no need for me to ask it. All I want to teur]... Monsieur le président, je n'ai pas besoin de demander cela. do is congratulate you, Mr. Ho.

Even in spite of your injury, you are an excellent teacher. I'm very pleased I'm here today, because you have passed on information that helps me to become more aware and sensitive to the kinds of problems that do exist with some of the disabled people in our society. Thank you very much for all you have done to contribute to improving the lifestyle and so forth of a great number of people in this country. Thank you.

• 1130

The Chair: On behalf of those who, for reasons of time, are not able to convey to you directly their gratitude and congratulations, and on behalf of the whole committee, I'd like to say you certainly have demonstrated that disability indeed is not a handicap. Your real human story, a story of one injured person, is an inspiring lesson for many Canadians. We thank you.

At this point I'd just like to acknowledge the presence of Mr. Patrick Boyer, a former colleague of ours in Parliament, who was the author of this bill and whom the committee has invited to come and join us at the press conference.

We thank you all, and we will proceed to the press conference.

[Translation]

Pourquoi est-ce que je parle de ce rapport sur l'étendue de la sensibilisation du public? Parce que depuis mon accident, et avec la Bourse de recherches de la flamme du centenaire, c'est la deuxième fois que j'ai accepté de me fixer un objectif de recherche.

Ma première expérience en la matière est une subvention de recherche que m'a accordé la province de l'Alberta pour effectuer un projet concernant la situation des personnes âgées en Alberta. Je m'en suis occupé malgré mon traumatisme et j'ai réussi à le faire en deux ans seulement. Cela va donc être la deuxième fois que ie prépare un rapport.

Chaque fois, je me dis: «Arrête de faire de la recherche, Michael, la recherche n'est pas ton fort!» Avant de finir celle-là, je commence déja à parler d'une troisième étude. Je suis peut-être en train de creuser ma propre tombe.

Le président: Nous avons apprécié votre réponse. Malheureusement, nous avons prévu une conférence de presse qui va avoir lieu dans quelques minutes, à 11h30. Vous allez peut-être vouloir remercier notre invité.

Mme Haves: Oui, je vous remercie. Je considère que c'est un grand honneur pour nous de vous avoir ici et je vous remercie pour ce que vous faites.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): [Inaudible-Édi-Je veux simplement vous féliciter, monsieur Ho.

Vous êtes un excellent professeur malgré votre traumatisme. Je suis très heureux d'être ici aujourd'hui, parce que vous avez communiqué des renseignements qui vont m'aider à être davantage sensible au genre de problèmes que vivent les personnes handicapées dans notre société. Merci beaucoup pour tout ce que vous avez fait pour améliorer la façon de vivre d'un grand nombre citoyens de ce pays. Merci.

Le président: Au nom de tous ceux qui, pour des raisons de temps, ne sont pas en mesure de vous transmettre directement leurs félicitations et à vous exprimer leur gratitude, et au nom de tous les membres du Comité, je tiens à vous dire que vous avez démontré ici qu'une invalidité n'est pas nécessairement un handicap. Votre histoire personnelle, l'histoire d'une personne qui a eu un accident, est une leçon qui pourra inspirer de nombreux Canadiens. Nous vous remercions.

J'aimerais maintenant signaler la présence de M. Patrick Boyer, un de nos anciens collègues du Parlement, qui est l'auteur de ce projet de loi et que le Comité a invité à se joindre à nous pour cette conférence de presse.

Merci à tous et nous allons maintenant passer à la conférence de



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

Michael Ho, 1993 Centennial Flame Research Award recipient.

TÉMOIN

Michael Ho, Récipiendaire de la Bourse de recherches de la flamme du centennaire 1993.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 23

Tuesday, December 13, 1994 Thursday, December 15, 1994 Monday, January 30, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 23

Le mardi 13 décembre 1994 Le jeudi 15 décembre 1994 Le lundi 30 janvier 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des Committee on

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

Pursuant to Standing Order 75.(1), consideration of Clause 1, which contains only the short title of the bill, is postponed

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

Conformément à l'article 75.(1), considération de l'article 1, qui ne contient que le titre abrégé du projet de loi, est mis en suspend

APPEARING:

The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human L'Honorable Lloyd Axworthy, Ministre du Dévelopment des Resources Development and Minister of Western Economic ressources humaines et ministre de la Diversification de Diversification

(Training and Youth)

COMPARAÎT:

l'Économie de l'Ouest canadien

The Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State L'honorable Ethel Blondin-Andrew, Sectétariat d'État (Fromation et Jeunesse)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Journals of the House of Commons of Tuesday, Extrait des Journaux de la Chambre des communes du mardi 13 December 13, 1994:

Pursuant to Standing Order 45(5)(a), the House proceeded to the Conformément à l'article 45(5)a) du Règlement, la Chambre procède taking of the deferred recorded division on the motion of Mr. Axworthy (Minister of Human Resoures Development), seconded by Mr. Chan (Secretary of State (Asia-Pacific)), — That Bill C-64, An Act respecting employment equity, be referred forthwith to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

The question was put on the motion and it was agreed to on division. La motion, mise aux voix, est agréée par vote.

Accordingly, the Bill was referred to the Standing Committee on Enconséquence, le projet de loi est renvoyé au Comité permanent des Human Rights and the Status of Disabled Persons.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

décembre 1994:

au vote par appel nominal différé sur la motion de M. Axworthy (ministre du Développement des ressources humaines), appuyé par M. Chan (secrétaire d'État (Asie-Pacifique)), — Que le projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, soit renvoyé immédiatement au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

ROBERT MARLEAU

Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 13, 1994 (26)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 11:35 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Officers.

Pursuant to S.O. 108(3), the Committee proceeded to consider its study of employment equity.

It was agreed, - That a brief analysis of the advantages and disadvantages of teleconferencing be prepared by the Clerk and distributed to members of the Committee.

It was agreed, — That three budget options be prepared for the Committee's consideration:

- 1. Committee hearings in Ottawa with all witnesses travelling to appear before the Committee;
- 2. Committee hearings in Ottawa with travel to major centres throughout Canada, and;
- 3. Committee hearings in Ottawa with major reliance on

It was agreed, —That the Committee begin its hearings when the House resumes sitting in February.

It was agreed that during the first two weeks of hearings, the witnesses invited be the Minister of Human Resources Development, Officials from the Department of Human Resources Development, the Canadian Human Rights Commission, Treasury Board, the Public Service Commission, Statistics Canada, the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces, the Canadian Security Intelligence Service and the Communications Security Establishment of the Department of National Defense, as well as with representatives of the Canadian Bankers Association, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, the Canadian Labour Congress, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service.

It was agreed, - That an announcement of the Committee hearings on employment equity be placed on the Parliamentary Channel.

It was agreed that 550 copies of each issue of the Minutes of Proceedings and Evidence be printed for the duration of the Committee's study of employment equity.

It was agreed, -- That briefs be circulated to members of the Committee in the language in which they are received, with translation to follow as soon as possible.

Pursuant to S.O. 108(3), the Committee proceeded to consider the Centennial Flame Research Award.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 13 DÉCEMBRE 1994 (26)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à huis clos, à 11 h 35, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

> Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité entreprend son étude de l'équité en matière d'emploi.

> Il est convenu, — Qu'une brève analyse des avantages et des désavantages des téléconférences soit préparée par le greffier et distribuée aux membres du Comité.

> Il est convenu, — Que trois options budgétaires soient préparées et soumises à l'attention du Comité:

- 1. Des audiences à Ottawa où tous les témoins viendraient témoigner devant le Comité;
- 2. Des audiences à Ottawa et dans les principaux centres urbains du Canada:
- 3. Des audiences à Ottawa et la comparution de témoins dans teleconferencing for the hearing of witnesses from other centres. d'autres centres urbains au moyen, principalement, des téléconférences.

Il est convenu, — Que le Comité commence ses audiences à la reprise des travaux de la Chambre en février.

Il est convenu que, pendant les deux premières semaines d'audience, les témoins invités seront le ministre du Développement des ressources humaines, des représentants de son ministère, de la Commission canadienne des droits de la personne, du Conseil du Trésor, de la Commission de la fonction publique, de Statistique Canada, de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces armées canadiennes, du Service canadien du renseignement de sécurité et du Centre de sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, ainsi que des représentants de l'Association des banquiers canadiens, du Conseil de la radiodiffusion des télécommunications canadiennes, du Congrès du travail du Canada, de l'Alliance de la fonction publique et de l'Institut professionnel de la fonction publique.

Il est convenu, — Ou'on annonce sur la chaîne parlementaire la tenue des audiences sur l'équité en matière d'emploi.

Il est convenu,—Qu'on fasse imprimer 550 exemplaires de chaque Procès-verbal et témoignages pendant l'étude qu'effectuera le comité sur l'équité en matière d'emploi.

Il est convenu, —De distribuer les mémoires aux membres du Comité dans la langue d'origine et de faire suivre la traduction aussitôt que possible.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité commence à examiner la Bourse de recherches de la flamme du centenaire.

After debate, it was agreed, — That the Committee meet for the purpose of holding a general discussion of the provisions and administration of the Centennial Flame Research Award Act, for a limited period of time.

Pursuant to S.O. 108(3), the Committee resumed consideration of its study of employment equity.

It was agreed, - That, when questioning the Minister, representatives of the opposition parties be recognized first, for periods of ten minutes in the first round and five minutes in the second round, followed, in each round, by members of the Government for a corresponding period; that, when questioning other witnesses, the members of the opposition and the government alternate and; that witnesses, other than government officials, be limited to an initial presentation of five minutes.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, DECEMBER 15, 1994 (27)

[Texte]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 11:00 o'clock a.m. this day, in condition des personnes handicapées se réunit aujourd'hui à huis Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

It was agreed, — That the Committee include the dates January 30 and 31 in its hearings on Bill C-64.

It was agreed that, - The Committee hearings beginning in February follow the following schedule:

Tuesday — 10:00 a.m. — 1:00 p.m.; Wednesday — 6:00 p.m. — 9:00 p.m.; Thursday — 10:00 a.m. — 1:00 p.m.

It was agreed, - That the clerk be instructed to prepare draft travel budgets for the consideration of the Committee, to provide for travel of two sub-committees, and that the draft budgets compare the costs of travel by charter with the cost of using scheduled commercial flights.

It was agreed, - That the Chair be mandated to prepare a witness list reflecting a cross-section of interested groups and ensuring an adequate regional representation.

It was agreed, - That, if possible, televised Committee hearings be held in Room 253–D on January 30 and 31.

It was agreed, - That the Chair be authorised to prepare a supplementary budget for the study of Bill C-64 and present it to the Budget Sub-Committee of the Liaison Committee.

It was agreed, - That the Chair be mandated to convey to officials of the Department of Human Resources Development the Committee's concerns with respect to dealing with C-64 in a short period of time while attempting to respect the Minister's commitment to consult broadly with Canadians.

Après débat, il est convenu, — Que le Comité se réunisse dans le but d'engager une discussion générale sur les dispositions et l'application de la Loi sur la Bourse de recherches de la flamme du centenaire, pour une période de temps limitée.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité reprend son étude de l'équité en matière d'emploi.

Il est convenu, - Que pendant la comparution du ministre, les représentants des partis d'opposition posent les premières questions pour une période de dix minutes au premier tour et de cinq minutes au second tour, suivis à chaque tour par les députés du parti au pouvoir pour une période équivalente; que, dans le cas des témoins, il y ait alternance entre les membres des partis d'opposition et du gouvernement, et que l'exposé des témoins qui ne sont pas des représentants du gouvernement ne dépasse pas cinq minutes.

À 12 h 35, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 15 DÉCEMBRE 1994

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la clos, à 11 heures, dans la pièce 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Il est convenu, — Que le Comité inclut les 30 et 31 janvier dans les dates de ses audiences sur le projet de loi C-64.

Il est convenu. — Oue les séances débutent en février selon le calendrier suivant:

Mardi — 10 heures — 13 heures; Mercredi — 18 heures — 21 heures; Jeudi — 10 heures — 13 heures.

Il est convenu, — De donner instruction au greffier de préparer des projets de budget de déplacement à soumettre au Comité, de prendre des dispositions pour le déplacement du Comité et de comparer les frais de voyage par vols nolisés avec les frais de voyage par vols réguliers.

Il est convenu, — Que le président soit mandaté pour préparer une liste des témoins reflétant les différents groupes intéressés et de s'assurer que les régions sont bien représentées.

Il est convenu, — Que, dans la mesure du possible, les séances télévisées du Comité auront lieu à la salle 253-D, les 30 et 31 janvier.

Il est convenu, — Que le président soit autorisé à préparer un budget supplémentaire pour l'étude du projet de loi C-64 et à le présenter au Sous-comité du Comité de liaison.

Il est convenu, - Que le président soit invité à transmettre aux fonctionnaires du ministère du Développement des ressources humaines, leur inquiétude de devoir étudier le projet de loi C-64 en si peu de temps tout en s'efforçant de respecter l'engagement du Ministre de consulter largement les Canadiens.

It was agreed, — that the deadline for requests to appear before the Committee on Bill C-64 be Friday, February 10, 1995 and that the deadline for the submission of briefs by those not invited to attend be Friday, February 24, 1995.

At 12:27 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, JANUARY 30, 1995 (28)

[Texte]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met on a televised session at 10:10 o'clock a.m. this day, in Room 253-D, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Sharon Haves, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Jack Ramsay.

Associate Member present: Maurizio Bevilacqua.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louisthe Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Appearing: The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development and Minister of Western Economic Diversification and the Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State (Training and Youth).

The Order of Reference dated Tuesday, December 13, 1995 being read as follows:

Ordered — That Bill C-64, An Act respecting employment equity, be referred to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

Minister Axworthy and Secretary of State Ethel Blondin-Andrew made opening statements and answered questions.

At 12:15 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 12:20 o'clock p.m., the sitting resumed in camera.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Il est convenu. — Oue le délai des demandes de comparution concernant le projet de loi C-64 soit le vendredi 10 février 1995, et que le délai de soumission des mémoires de ceux qui n'ont pas été invités à comparaître soit le vendredi 24 février 1995.

À 12 h 27, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 30 JANVIER 1994

(28)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance télévisée à 10 h 10, dans la salle 253-D de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Membre associé présent: Maurizio Bevilacqua.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel, From Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers Igéislatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

> Comparaissent: L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines et ministre de la Diversification de l'économie de l'Ouest. L'honorable Ethel Blondin, Secrétariat d'État (Formation et Jeunesse).

Lecture est faite de l'ordre de renvoi du mardi 13 décembre

Il est ordonné — Que le projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, soit renvoyé au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

Le ministre Axworthy et la secrétaire d'État Ethel Blondin-Andrew font des déclarations et répondent aux questions.

À 12 h 15, la séance est suspendue.

À 12 h 20, la séance reprend à huis clos.

À 12 h 55, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Monday, January 30, 1995

• 1009

The Chair: I now call to order the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons, to begin its first hearings on the act respecting employment equity. As you may know, this was first introduced in the House of Commons on December 12 and it was referred to the committee on December. 15, after first reading. What it means is we have a unique opportunity to recommend changes to the scope and nature of the bill, because it décembre après l'étape de la première lecture. Cela signifie que nous has been referred to us after first reading.

We have with us this morning the Hon, Lloyd Axworthy, the Minister for Human Resources Development, and the Hon. Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State for Training and Youth, I would like to welcome you both and the member of Lloyd's staff, Later this afternoon we will also hear from the minister's departmental officials.

We are televising these hearings to provide an opportunity for Canadians to watch these proceedings, and we welcome their comments. Should they wish, they can send them to the clerk of the House of Common's committee.

The public proceedings will break at noon and will resume at 3 p.m.

I understand that both Minister Axworthy and Minister Blondin-Andrew will present opening remarks. We will follow with questions and answers. Each party will be allocated ten minutes starting with the official opposition and followed by the other opposition and later on the government side. The second round of five minutes each will be in the same order. For the third round, if we have time with the ministers—I understand that Minister Axworthy has to be out by 11:45 a.m.—we will allow the remaining members of the committee to pose questions.

We will now turn to our first witness, the Hon. Lloyd Axworthy. Please proceed with your opening remarks.

Hon, Lloyd Axworthy (Minister of Human Resources Development and Minister of Western Economic Diversification): Thank you very much, Mr. Chairman.

As you mentioned, I have with me this morning Ms Ethel Blondin-Andrew, the Secretary of State for Youth and Training, who will take responsibility for the legislative process of the bill, along with the parliamentary secretary. Accompanying me as well is Ms Gay Stinson, who's the coordinator for employment equity in the Department of Human Resources Development.

We're very pleased to join you this morning to begin looking at a bill that speaks very much to the values of fairness and participation that is very much part of the understanding and definition of Canadian identity.

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le lundi 30 janvier 1995

Le président: Je déclare ouverte la séance du comité permanent des Droits de la personne et de la Condition des personnes handicapées. Le comité tient sa première séance sur la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez sans doute, ce projet de loi a d'abord été déposé à la Chambre des communes le 12 décembre et ensuite renvoyé au comité le 15 aurons la chance unique de recommander des changements touchant à la portée et à la nature du projet de loi, du fait qu'il nous a été renvoyé après l'étape de la première lecture.

Nous accueillons ce matin l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des Ressources humaines et l'honorable Ethel Blondin-Andrew, Secrétaire d'État à la formation et à la jeunesse. J'aimerais vous souhaiter la bienvenue à tous deux ainsi qu'aux membres du personnel de Lloyd. Plus tard cet après-midi nous entendrons aussi les fonctionnaires ministériels.

Ces séances sont télévisées afin que les Canadiens puissent suivre les travaux du Comité et nous serons heureux de recevoir leurs commentaires. Ceux qui le souhaitent pourront les faire parvenir au greffier du Comité de la Chambre des communes.

La séance publique sera interrompue à midi et nous reprendrons nos travaux à 15 heures.

Je crois savoir que M. Axworthy et Mme Blondin-Andrew présenteront tous deux un exposé liminaire. Nous passerons ensuite à la période des questions. Chaque partie aura dix minutes en commençant par l'Opposition officielle, suivie du deuxième Parti d'opposition et, enfin, des députés ministériels. Nous procéderons dans le même ordre pour le deuxième tour qui sera de cinq minutes chacun. Au troisième tour, s'il nous reste du temps avec les ministres—j'ai cru comprendre que M. Axworthy devait partir à 11h45-nous permettrons aux autres membres du Comité de poser des questions.

Nous passons maintenant à notre premier témoin, l'honorable Lloyd Axworthy. Je vous invite à nous présenter votre exposé liminaire

L'honorable Lloyd Axworthy (ministre du Développement des Ressources humaines et ministre de la diversification économique de l'Ouest): Merci, monsieur le président.

Comme vous l'avez mentionné, je suis accompagné ce matin de Mme Ethel Blondin-Andrew, Secrétaire d'État à la jeunesse et à la formation qui assumera, avec le Secrétaire parlementaire, la responsabilité de ce projet de loi pendant le processus législatif. Par ailleurs, je suis accompagné de Mme Gay Stinson, coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi au ministère du Développement des Ressources humaines.

Nous sommes ravis d'avoir pu nous joindre à vous ce matin pour entreprendre l'examen d'un projet de loi qui traduise ces valeurs d'équité et de participation si caractéristiques de l'identité Canadienne.

I think the preliminary work you've started is a major asset. I want to, if I might, just take a moment to comment on how this in itself represents a certain pioneering effort in terms of parliamentary procedure where we are submitting the bill to a parliamentary committee at first reading so that members can participate directly in the drafting of the bill. It is part of the reform initiative, which I think we all support, that members of Parliament shouldn't be the last consulted but should in fact be the first consulted. We would hope that by your work at the first committee stage, you'll be able to make further recommendations as to the bill itself and how it can be better proscribed. So I welcome this cooperative venture.

Today I want to explain some of the key elements of the new legislation on employment equity.

It is for me a very important initiative, because I historically trace my own interest back to the time I was the employment and immigration minister in the previous Liberal government in the early 1980s when I initiated the Abella commission on employment equity in 1983. They reported in 1984. There is a feeling that some ten years later we are now being able to address many of the issues the Abella commission originally prescribed.

Les principes d'équité en matière d'emploi sont simples. Ils ont pour objet de donner la chance à tous les Canadiens et Canadiennes de participer à l'économie de la nation et de développer leurs talents. La législation en matière de droits de la personne et les programmes contre la discrimination encouragent l'égalité dans la société. La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à promouvoir un milieu de travail plus représentatif.

• 1015

Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour supprimer les obstacles à la pleine participation des Canadiens. Nous croyons que la loi actuelle est trop faible. Nous devons terminer le travail entrepris par le gouvernement libéral il y a plus de dix ans.

This morning, Mr. Chairman, I would like to present to members of the committee the background and context of the proposed equity bill, the contents of the bill, especially the new elements, and some of the issues I hope the committee can look at to move this process forward in a very efficacious and effective way.

As I referred to earlier, the Abella commission reported in 1984 and recommended at that time legislated mandatory employment equity for the private and public sectors. The act that followed, by our predecessor government, met some but not all of the recommendations of the royal commission. Even at the time of the original act, there were concerns that it covered only the private sector and there was no mechanism to enforce obligations by the employer.

During the 1991 review of the act by a committee of this House, those concerns were once again made loud and clear. There was a broad consensus that the act needed to be improved. However, no action took place, until now.

[Translation]

Le travail préliminaire que vous avez accompli sera un atout pour la suite. Si vous me le permettez, j'aimerais prendre quelques instants pour expliquer que le renvoi de ce projet de loi à un comité parlementaire après l'étape de la première lecture est une innovation de la procédure parlementaire qui permettra aux députés de participer directement à la rédaction du projet de loi. C'est l'un des éléments de la réforme que nous pouvons tous, je crois, appuyer étant donné qu'elle permettra aux parlementaires d'être consultés en premier et non plus en dernier. Nous espérons que vos travaux en comité vous permettront de formuler des recommandations additionnelles sur le projet de loi lui-même et sur la façon de l'améliorer. J'applaudis donc cette initiative de coopération.

Aujourd'hui, je voudrais expliquer certains des éléments clés de la nouvelle législation sur l'équité en matière d'emploi.

J'estime que c'est une initiative de toute première importance étant donné surtout que l'intérêt que je porte à cette question remonte à l'époque où j'étais ministre de l'Emploi et l'Immigration dans le précédent Gouvernement libéral, au début des années quatre-vingt. J'ai créé la Commission Abella sur l'équité en matière d'emploi en 1983. Le rapport a été déposé en 1984. Il semblerait que, dix ans plus tard, nous commençons à pouvoir donner suite aux recommandations formulées par la Commission Abella.

The principle behind employment equity is simple. It is a means of insuring that all Canadians have full opportunities to contribute to the nation's economy and to realize their own aspirations. The Human Rights Legislation and anti–discrimination programs help to achieve equality in society. The Employment Equity Act promotes the principle of a representative work place.

The federal government has a role in breaking down the barriers to the fulfillment of those opportunities. But we believe the current act does not have enought teeth. We need to finish the work begun by the Liberal government more than 10 years ago.

Ce matin, monsieur le président, j'aimerais rappeler aux membres du comité l'historique et l'origine du projet de loi sur l'équité ainsi que sa teneur et plus particulièrement les nouveaux éléments qu'il comporte; ainsi que ce que le comité pourrait faire pour faire avancer de façon efficace et effective le processus.

Comme je l'ai mentionné, la Commission Abella a soumis son rapport en 1984 et a recommandé au gouvernement de légiférer afin que le secteur privé et les administrations publiques soient désormais tenus de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. La loi qui fut alors adoptée, présentée par le gouvernement précédent, donnait suite à une partie seulement des recommandations de la commission royale. Dès l'adoption de la première loi, on s'inquiétait du fait qu'elle ne s'appliquait qu'au secteur privé et qu'il n'existait aucun mécanisme pour obliger les employeurs à la respecter.

Au cours de l'examen de la loi par un comité de la Chambre en 1991, on a encore une fois exprimé clairement ses inquiétudes. On s'accordait pour reconnaître qu'il fallait apporter des améliorations à la loi. Toutefois, aucune mesure n'a été prise, du moins jusqu'à maintenant.

We are taking action for one fundamental reason. In the years since the act came into force there have been signs of progress, but the progress has not been sufficient. Nor does it meet the test of equity and fairness.

The needs are clear. The four designated groups are under-represented in most occupational categories in industrial sectors everywhere in Canada. For example, aboriginal people make up 3% of the labour force in Canada, but only 1% of the workforce covered under this act. Persons with disabilities make up 6.5% of the country's labour force but only 2.5% of the workforce covered in this act. While visible minorities have achieved a reasonably high level of representation, they remain under-represented in all sectors except banking. Members of all designated groups are still concentrated in lower-paying jobs. The full-time average salary of women is still only 74% of that of men.

These facts show we are still far from achieving the climate of justice and dignity Canadians want. They indicate there are continuing barriers to the realization of the government's agenda for jobs and growth. That agenda, as we know, consists of four items: the social security review, promoting a more innovative economy, measures to ensure a healthy fiscal climate, and getting government right.

This bill is consistent with all four items in that agenda. It's a response to problems our designated groups still clearly face in the employment area. It recognizes—and I think this is an important point—that good social and economic sense are required when you have a diverse workforce. You can't have effective economic growth if there is inequality.

One of major elements now being recognized is the close integration between social and economic policy. If there are groups of people or individuals who are discriminated against, who do not find an equitable place in our workforce, then we are losing their talent, their contribution, and their ability, to say nothing of the moral problem that exists. We can therefore only achieve effective economic performance in this country if we ensure the full talents of all Canadians are fully mobilized and utilized.

The continued problems faced by members of designated groups have impacts that extend far beyond an individual workplace. As members of this committee know, during the past year we have undertaken an unparalleled review of our social programs. During that time I have had a chance to talk to many people from designated groups about the barriers and problems and difficulties they face every day in getting jobs. I believe the statistics we have cited demonstrate the continuing disadvantages faced by these designated groups and reaffirm the need for mandatory employment equity.

[Traduction]

Une raison fondamentale motive maintenant notre intervention. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, nous avons constaté des signes de progrès, mais ceux-ci sont nettement insuffisants. De plus, le progrès n'a été ni équitable ni juste.

Les besoins sont évidents. Les quatre groupes désignés sont sous-représentés dans la plupart des catégories professionnelles et des branches d'activité, partout au Canada. Par exemple, les autochtones représentent 3 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne mais à peine plus de 1 p. 100 de l'effectif des entreprises sous réglementation fédérale. Les personnes handicapées constituent 6,5 p. 100 de la main-d'oeuvre de ce pays, mais seulement 2,5 p. 100 de l'effectif des entreprises visées par la loi. Même si dans l'ensemble, les minorités visibles ont atteint un niveau de représentation élevé, elles demeurent sous-représentées dans tous les secteurs, sauf le secteur bancaire. Il continue d'y avoir concentration de membres de tous les groupes désignés dans les emplois les moins rémunérateurs. Même aujourd'hui, le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein ne représente que 74 p. 100 de celui des hommes.

Ces données nous démontrent que nous sommes encore loin d'avoir concrétisé le climat de justice et de dignité que réclame la population canadienne. Elles révèlent que des obstacles continuent d'entraver la réalisation complète du programme du gouvernement fédéral en matière d'emploi et de croissance. Ce programme comporte quatre éléments: la réforme de la sécurité sociale; le leadership en vue d'une économie novatrice; des mesures en vue de la mise à jour de la situation économique; et la création d'un gouvernement de qualité.

Le présent projet de loi respecte ces quatre éléments. Il s'attaque aux problèmes que vivent encore manifestement les groupes désignés. Il reconnaît—et c'est à noter—le bien-fondé socio-économique d'une population active diversifiée. L'inégalité rend toute croissance économique réelle impossible.

On reconnaît aujourd'hui qu'il est essentiel d'intégrer étroitement la politique sociale et ls politique économique. Si certains groupes ou certaines personnes font l'objet de discrimination, ne trouvent pas leur place au sein de la maind'oeuvre, ou perd le talent, la contribution, les compétences de ces personnes sans parler du problème moral que cela entraîne. Nous ne saurions donc atteindre un bon rendement économique au Canada qu'en utilisant et en mobilisant tous les talents de tous les Canadiens.

Les problèmes persistants que doivent surmonter les membres des groupes désignés ont des répercussions qui s'étendent bien au-delà de chaque lieu de travail. Les membres du comité ne sont pas sans savoir qu'au cours de la dernière année, nous avons entrepris une réforme sans précédent du système de sécurité sociale. Pendant cette période, j'ai moimême eu l'occasion de parler de leurs préoccupations avec des membres des groupes désignés concernant les obstacles auxquels ils sont confrontés quotidiennement dans leur recherche d'un emploi. Je crois que les statistiques démontrent les désavantages que subissent continuellement les groupes désignés, et elles confirment la nécessité d'adopter des mesures obligatoires d'équité en matière d'emploi.

Nous avons pris trois engagements dans le Livre rouge pour renforcer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons promis d'appliquer la loi aux organismes et ministères fédéraux, d'autoriser la Commission canadienne des droits de la personne à faire des enquêtes sur des questions d'équité en matière d'emploi et de soumettre les contractants fédéraux à la loi.

Ce projet de loi remplit tous ces engagements.

• 1020

Let me turn now to the detailed description of Bill C-64. In general, there are three main elements of the new act: the inclusion of the federal public service under the act, the clarification and guidance regarding obligations of employers, and the creation of a mechanism to gain compliance and good employment equity.

One of the most important changes is the broadening of the act to include the federal public service. For the first time ever about 80 departments, boards, and agencies, covering more than 230,000 employees, will be brought under the act. Separate employers like CSIS and uniformed members of the Canadian Armed Forces and the RCMP will also be covered under the act.

The timing of the change in these particular groups will be decided after the President of the Treasury Board has considered the legal and financial ramifications extending coverage. Consultations with these employers are already under way, and we at this time need to consider any special requirements of the forces, the RCMP and CSIS to ensure their operational effectiveness. But make no mistake: they are covered under this act and it is now simply a matter of working out the operational principles for their inclusion.

It is also important to note that we are not proposing to extend the act to include similar private sector employers. Coverage of the private sector will remain as it is at present. The current act covers about 600,000 employees employed in 350 private sector employers and crown corporations with 100 or more employees. Employees covered include some of the largest and most influential businesses in Canada: chartered banks, Bell Canada, Canadian National, Air Canada, and major transportation companies. Targeting private sector coverage of larger, more influential employers is more efficient than placing a new regulatory regime on small businesses.

Secondly, another important aspect of this bill is that it offers more guidance and clarity regarding the employer obligations to develop and implement employment equity plans and programs.

The bill clarifies the content of the employment equity plan as well as the factors to be taken into account as employers develop their goals and timetables. Under the bill, employers are responsible for developing their employment equity plan, including setting their own goals and their own timetables. They are also responsible for ensuring that reasonable steps are taken to meet these targets.

[Translation]

We made three specific commitments to strengthen the Employment Equity Act in the Red Book. We promised to bring federal government departments and agencies under the Act, to increase the legislative authority of the Canadian Human Rights Commission to initiate investigations of employment equity issues, and to ensure that federal contractors abide by the principles of the Act.

This bill will turn those commitments into action.

Permettez-moi de vous faire une description plus détaillée du projet de loi C-64. En général, la nouvelle loi comporte trois principaux éléments: l'élargissement de l'application de la loi à la fonction publique fédérale; une définition plus claire et plus précise des obligations de l'employeur; la création d'un mécanisme d'exécution et d'équité en matière d'emploi.

Un des changements les plus importants sera que nous étendrons le champ d'action de la loi à la fonction publique fédérale. Pour la première fois de l'histoire, environ 80 ministères, commissions et organismes, regroupant plus de 230 000 employés, seront assujettis à la loi. Les employeurs distincts, le SCRS et les membres en uniforme des Forces canadiennes et de la GRC seront aussi visés par la loi.

L'échéancier du changement sera arrêté une fois que le président du Conseil du Trésor aura étudié les répercussions légales et financières d'un champ d'application élargi visant ces employeurs. Des consultations avec les employeurs touchés sont déjà entreprises. Nous devons tenir compte des exigences particulières des Forces, de la GRC et du SCRS afin d'assurer l'efficacité de leurs opérations. Remarquez que ces organismes seront assujettis à la loi et qu'il s'agit maintenant simplement de déterminer les modalités opérationnelles.

Il importe aussi de noter que nous ne proposons pas d'étendre l'application de la loi aux plus petits employeurs du secteur privé. Le champ d'action concernant le secteur privé demeure inchangé. À l'heure actuelle, la loi vise quelque 600 000 employés répartis auprès de 350 employeurs du secteur privé et sociétés d'État comptant au moins 100 employés. Parmi ces employeurs se trouvent quelques unes des plus importantes sociétés du Canada, notamment des banques à charte, Bell Canada, Canadien National, Air Canada et d'autres sociétés de transport. Il est plus efficace de viser les employeurs les plus importants du secteur privé que d'imposer un nouveau régime de réglementation aux entreprises plus petites.

Deuxièmement, le projet de loi compte un autre aspect important: il définit plus clairement et de façon plus détaillée les obligations fondamentales des employeurs pour ce qui est d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans et programmes d'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi précise quelle doit être la teneur d'un plan d'équité en matière d'emploi, ainsi que les facteurs dont les employeurs doivent tenir compte lorsqu'ils fixent leurs objectifs et leurs échéanciers. En vertu du projet de loi, il incombe aux employeurs d'élaborer leur plan d'équité en matière d'emploi et de fixer les objectifs et les échéanciers à respecter. les employeurs doivent également veiller à ce que des efforts raisonnables soient consentis pour atteindre les objectifs établis.

Monitoring of employers will assess the extent to which an employer's employment equity plan would produce reasonable déterminer si leur plan d'équité en matière d'emploi peut produire progress and whether an employer is making reasonable efforts to des résultats acceptables et si l'employeur fait des efforts suffisants implement it.

The new act makes it clear that employment equity planning is to be consistent with the principle of sound human resource management. Employers will not be subject to undue hardship or have to create unneeded new positions to hire people who are unqualified.

The merit principle in the public sector will continue to be the cornerstone of the appointment process. Those who say that in some way this alters the merit principle have not read the act clearly nor understand the process. You cannot have the merit principle applied if there's discrimination or inequity in the workplace. The merit principle is based upon everyone having an equal chance at a job, but if people are being discriminated against for reasons that have nothing to do with their merit as individuals or their merit as workers, then there is not a merit principle. This act clearly addresses that matter to ensure that the merit principle is honoured in its full application to all Canadians, regardless of who they are or where they may be.

We recognize also. . . If I can, I would like to quote this matter from somebody who probably understands it better than anybody else and has built her career on championing the cause of the public service, Marlene Catterall, the member of Parliament from Ottawa West. She said:

Employment equity is the fulfilment of the merit principle. In other words, the merit principle includes making sure that all qualified people, no matter the colour of their skin, their gender or their physical capacities, have fair access to jobs in the public service. This bill, therefore, far from weakening the merit principle, makes it even stronger.

We should acknowledge and recognize the words of wisdom from our colleague, who has studied this matter very carefully.

We also recognize the importance that unions and other employee representatives have in the employment equity process. The bill sets up the steps an employer must take to fulfil the requirement to consult in the development and implementation of an employment equity plan. It makes this obligation enforcible for the first time.

The bill recognizes the key role to be played by bargaining agents in facilitating employment equity programs and assisting in the design and implementation of good employment equity development.

A third key element of this bill is the addition of a strong yet we believe very practical enforcement mechanism. Under puissant que pratique constitue certes un troisième élément clé Bill C-64, the Canadian Human Rights Commission will be du projet de loi. Après l'adoption du projet de loi C-64, c'est la responsible for enforcement. The commission will be given a Commission canadienne des droits de la personne qui sera

[Traduction]

Le contrôle effectué auprès des employeurs permettra de pour le mettre en oeuvre.

Les nouvelles dispositions législatives précisent bien que le plan d'équité en matière d'emploi doit être établi en se fondant sur les principes d'une saine gestion des ressources humaines. Les employeurs ne subiront aucune tracasserie excessive et n'auront pas à créer des postes inutiles ou à embaucher des travailleurs non qualifiés.

Le principe du mérite demeurera le fondement du processus de nomination au sein du secteur public. Ceux qui prétendent que le projet de loi porte atteinte au principe du mérite n'ont manifestement pas lu celui-ci ni compris le processus. Il est impossible d'appliquer le principe du mérite si la discrimination et l'inégalité règnent dans le milieu de travail. Le principe du mérite repose sur l'idée que chacun a les mêmes possibilités d'obtenir un emploi. Le principe de mérite est absent si pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leur mérite comme personnes ou comme employés, certains font l'objet de discrimination. Le projet de loi vise clairement à assurer le respect du principe du mérite et son application intégrale à tous les Canadiens, quels qu'ils soient, d'où qu'ils viennent.

Nous savons également... Si vous le permettez, j'aimerais vous citer les propos de quelqu'un qui comprend probablement le principe du mérite mieux que quiconque et qui a fait carrière en défendant la cause de la fonction publique, M^{me} Marlene Catterall, député d'Ottawa Ouest:

L'équité en matière d'emploi concrétise le principe du mérite. En d'autres termes, le principe du mérite signifie notamment que toutes les personnes compétentes, quelle que soit la couleur de leur peau, leur sexe ou leurs capacités physiques, jouissent d'un accès égal aux emplois à la fonction publique. Ce projet de loi par conséquent, loin d'affaiblir le principe du mérite, le renforce encore.

Nous devons reconnaître la sagesse des paroles de notre collègue qui a étudié cette question très attentivement.

Nous sommes conscients du rôle important que jouent les syndicats et les représentants des employés dans le processus d'application de l'équité en matière d'emploi. Le projet de loi présente les étapes à suivre par un employeur pour s'acquitter de l'obligation de mener des consultations aux fins de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi. C'est la première fois qu'une mesure législative rend ces consultations obligatoires.

Le projet de loi tient également compte du rôle clé des agents négociateurs qui facilitent la réalisation des programmes d'équité en matière d'emploi et contribuent à l'élaboration et à la mise en oeuvre de plans efficaces en la matière.

L'entrée en vigueur d'un mécanisme d'exécution aussi

new mandate to conduct audits of employers to ensure they are meeting their obligations under the legislation. This will place enforcement in the hands of a fully independent external agency, thus meeting an important demand of both employers and designated groups. The use of the commission will ensure the efficient use of existing resources.

I want to emphasize here that both private sector and public sector employers will be subject to the same core requirements and the same enforcement procedures. That, I think, is a major step forward.

In developing the enforcement mechanism, we've been guided by modern regulatory principles. Our intent is not to intervene by regulation to say exactly how employers must comply. The bill has been designed to foster maximum compliance with the least amount of government imposition. I believe we have proposed a legislative framework in which the Human Rights Commission can do its work in a proactive, non–confrontational manner.

The commission will monitor compliance and focus on negotiating mutually acceptable plans with employers. Of course the Human Rights Commission will have the power to direct an employer in those very few cases in which compliance is not forthcoming.

In extreme cases, goals could be imposed by order of an employment equity tribunal, along the lines already approved by the Supreme Court of Canada. Even then, the bill is clear: the goals would not be fixed by numbers or quotas.

The bill also establishes an independent forum for hearing employer appeals and ensuring final enforcement of the act.

Canadian human rights tribunals, which under this act would be called "employment equity review tribunals", will ensure the act is enforced in a strong manner. The orders of a tribunal will be fully enforceable when registered with the Federal Court.

The bill also sets out the continuing role of HRDC—my department, and Mrs. Blondin–Andrew's department—in employment equity. We will work in partnership with the Human Rights Commission to ensure a labour market perspective is brought to the employment equity process. Human Resources Development will continue to be responsible for matters such as direct employer assistance, research, the provision of labour market information, and related activities. We will also continue to publish and analyse results extracted from employers' annual employment equity reports, to facilitate public scrutiny.

The bill reaffirms that the Minister of Human Resources Development will administer the Federal Contractors Program. As the red book recommended, the bill will also make clear that the requirements of that program must be consistent with the principles of the bill. [Translation]

responsable des activités d'exécution de la loi. La Commission sera chargée de mener des vérifications auprès des employeurs pour s'assurer qu'ils s'acquittent des obligations que la loi leur impose. Ainsi, c'est un organisme externe indépendant qui sera responsable de l'exécution, ce qui répondra à une importante exigence des employeurs et des groupes désignés. Le recours à la commission permettra également d'assurer une utilisation efficiente des ressources en place.

Permettez-moi d'insister ici sur le fait que les employeurs des secteurs privé et public seront soumis aux mêmes exigences de base et aux mêmes procédures d'exécution. C'est là un grand pas en avant.

Pour l'élaboration du mécanisme d'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous nous sommes fondés sur des principes de réglementation modernes. Nous ne voulons pas intervenir en réglementant dans le détail la façon dont les employeurs doivent se conformer à la loi. Le projet de loi a été conçu de manière à permettre un taux de conformité maximal avec un minimum d'interventions gouvernementales. Je crois que nous avons proposé un cadre législatif à l'intérieur duquel la CCDP pourra effectuer son travail de façon proactive et non conflictuelle.

La Commission s'assurera que la loi est appliquée et s'efforcera de négocier des plans mutuellement acceptables avec les employeurs. La CCDP aura bien sûr le pouvoir d'imposer ses directives à l'employeur dans les cas très rares où celui-ci ne se sera pas conformé à la loi.

Dans les cas extrêmes, des objectifs pourraient être imposés par ordonnance d'un tribunal d'équité en matière d'emploi suivant les modalités déjà approuvées par la Cour suprême du Canada. Et même dans ces cas particuliers, le projet de loi est clair: les objectifs ne doivent être ni des quotas ni des quantités fixes.

Le projet de loi crée également une tribune indépendante où l'on entendra les appels des employeurs et où l'on rendra les décisions définitives quant à l'application de la loi.

Les tribunaux des droits de la personne (que l'on appellera «tribunaux de révision de l'équité en matière d'emploi» lorsqu'ils entendront des causes relevant de cette loi) veilleront à ce que la loi soit appliquée de façon pratique mais tout de même ferme. Les ordonnances du tribunal seront pleinement exécutoires une fois enregistrées à la Cour d'appel fédérale.

Le projet de loi définit également le rôle que DRHC, mon ministère et celui de madame Blondin-Andrew continueront de jouer au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Ainsi, nous collaborerons étroitement avec la CCDP afin de s'assurer que les exigences du marché du travail sont prises en compte dans le processus de mise en oeuvre de l'équité en emploi. DRHC demeurera responsable de l'aide directe aux employeurs, de la recherche, de la production d'information sur le marché du travail et d'autres activités connexes. Il continuera de publier et d'analyser les résultats tirés des rapports annuels des employeurs sur l'équité en matière d'emploi afin d'en faciliter l'examen public.

En outre, le projet de loi confirme que le ministre du Développement des ressources humaines continuera d'administrer le Programme de contrats fédéraux. Et comme l'a recommandé le Livre rouge, il sera clairement dit dans la loi que les exigences de ce programme devront être conformes aux principes de cette même loi.

The bill also includes consequential amendments to the Canadian Human Rights Act, in order to provide some legislative separation between complaints of discrimination under the Canadian Human Rights Act and enforcement of the Employment Equity Act. The intention of the proposed changes is to provide the commission with the legal tools and flexibility to fulfil its new mandate under this bill while ensuring employers will not be subject to action under both acts in response to the same set of acts. In other words, we will deal with the problem of double jeopardy.

Many aspects of this bill respond to commitments the government has made and principles we hold, for example that employment equity is necessary; that treatment of the public service and the private sector must be on the same basis; and that enforcement of the bill is reasonable.

As I said, as a way of introducing some new procedures into our parliamentary procedure, this committee can and should take into account what they hear and propose further changes or amendments. If I might, Mr. Chairman, I could start that process by making some suggestions of my own.

I think areas the committee may want to look at would be, first, the design of the enforcement mechanism. I am interested in recommendations to ensure enforcement is fair to employers, to ensure the Human Rights Commission has what is needed to make it fully effective, and to ensure the tribunal has the appropriate structure and mandate to undertake its new functions.

I'm interested in recommendations to ensure the long-term equivalency of public sector and private sector requirements. I'm also very interested in ways to ensure enhanced labour-management cooperation in developing and implementing the employment equity procedures.

I understand you will be consulting with representatives of designated groups under the bill: employers, labour groups, and other interested Canadians. I think this gives us an opportunity really to look at these kinds of recommendations.

En conclusion, depuis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est en vigueur, la situation des groupes désignés s'est améliorée. Mais les progrès sont lents. Les employeurs savent que des actions ad hoc ne peuvent suffire à combattre la discrimination, les inégalités themselves fight discrimination nor employment inequity that are dans l'emploi et les résultats des facteurs sociaux, économiques et the result of complex social, economic and political conditions. politiques complexes.

• 1030

Il faut des mesures concrètes et systématiques. Je crois que le projet de loi devant vous est juste, progressif et efficace, et qu'il respecte les engagements du Livre rouge. Pour la première fois, il établit les mêmes conditions pour le gouvernement et le secteur privé. Également, pour la première fois, il inclut un mécanisme d'exécution efficace et pratique. Il répond aux préoccupations des groupes concernés et il reflète la volonté ferme du gouvernement en matière de progrès sociaux et économiques.

Monsieur le président, je serai heureux de répondre à vos questions.

[Traduction]

Le projet de loi apporte aussi quelques modifications corrélatives à la Loi canadienne sur les droits de la personne; ceci permettra d'établir une distinction législative entre les plaintes de discrimination déposées en application de cette loi et l'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Par ces modifications, nous voulons doter la Commission de la marge de manoeuvre et des moyens légaux dont elle aura besoin pour s'acquitter de son nouveau mandat en vertu de la loi; nous voulons aussi nous assurer que les employeurs ne seront pas poursuivis en application de ces deux lois pour les mêmes agissements. En d'autres termes, nous éliminons le problème des poursuites doubles.

Ce projet de loi respecte, à maints égards, les engagements du gouvernement et les principes qu'il défend: l'équité en emploi est nécessaire; il est juste de traiter la Fonction publique fédérale et le secteur privé de la même façon; il est raisonnable d'inclure dans la loi des mécanismes d'exécution.

Comme je l'ai dit, afin d'innover en procédure parlementaire. votre comité peut et doit s'inspirer des témoignages qu'il entendra et proposer ensuite d'autres modifications ou amendements. Si vous le permettez, monsieur le président, j'aimerais lancer ce processus en faisant quelques suggestions.

Je pense que le comité voudra peut-être, dans un premier temps élaborer un mécanisme d'exécution. Ce qui m'intéresse, ce sont des recommandations qui feront en sorte que l'exécution de la loi sera équitable pour les employeurs, que la CCDP disposera de tous les pouvoirs et de la marge de main-d'oeuvre nécessaire, et que le tribunal sera doté d'une structure et d'un mandat adéquats en vue d'assurer ses nouvelles fonctions.

Ce qui m'intéresse, ce sont des recommandations qui garantiront l'équivalence à long terme des exigences imposées au secteur public et privé. Je cherche également des facons d'accroître la coopération patronale syndicale relativement à la mise sur pied et à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Je crois comprendre que vous consulterez les représentants des groupes désignés en vertu de la loi, les employeurs, les syndicats et d'autres Canadiens intéressés. Je pense que nous aurons ainsi la possibilité de vraiment examiner les recommandations de ce genre.

In conclusion, the situation of designated groups has improved since the passing of the Employment Equity Act. Still, progress has been slow. Employers understand that ad hoc measures cannot of

We need concrete, systematic measures. I believe the Bill before you is fair, progressive and effective, and that it fulfils the commitments made in the Red Book. For the first time, it sets the same conditions for the government and the private sector. For the first time as well, it includes an effective, practical implementation procedure. It meets the concerns of interested groups, and reflects the government's commitment to social and economic progress.

Mr. Chairman, I am now looking forward to your questions.

I hope that we can make good progress on this bill. I think many Canadians are looking for new opportunities that this bill could create. Thank you very much.

The Chair: Thank you, Mr. Axworthy.

Would the Hon. Ethel Blondin-Andrew now proceed with her remarks.

Hon. Ethel Blondin–Andrew (Secretary of State (Training and Youth)): I welcome the opportunity to address the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons today about the need for fairness and equal opportunities. These principles are reflected in Bill C–64, an act respecting employment equity.

This committee has an important and difficult job ahead of it. You will hear from several different perspectives. Through the deliberations it will be important to keep in mind the impact this legislation will have on those obligated by the bill and the impact this legislation will have on the intended beneficiaries. The overall objective is to promote the inherent values of employment equity, fairness, and equality for all.

There are many false perceptions on what exactly employment equity means and how it will impact the workforce.

No one is disputing hiring qualified workers for a job. Employment equity is not about hiring someone because of their gender or the colour of their skin. It's not about hiring unqualified people without due regard to merit. This legislation will not prohibit those outside of the designated groups a fair chance at a job. Employment equity is about ensuring employment opportunities are accessible to all those who want to work and are suitably qualified to perform the tasks required. If anyone is hired for a job they are not capable of doing, we will all suffer the consequences.

Employment equity means removing barriers preventing individuals from being considered for jobs they are qualified for. It means ensuring fairness in employment decisions and ensuring that all groups in society are included in hiring and promotions.

In defining employment equity, some people are saying that they believe in equal opportunity, not employment equity, or that they want equality, not employment equity. I believe in equality too. I also believe in equal opportunity. In short, employment equity means ensuring that employment opportunities are open to those who have been arbitrarily excluded.

Because members of the four designated groups have experienced systemic discrimination in the past, they were often denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. In other words, they were either excluded from the workforce entirely or unable to obtain positions commensurate with their skills and abilities.

[Translation]

J'espère que nous pourrons faire de bons progrès avec ce projet de loi. Je pense que beaucoup de Canadiens attendent les nouvelles possibilités que ce projet de loi pourrait leur offrir. Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Axworthy.

Je demanderais maintenant à l'hon. Ethel Blondin-Andrew de bien vouloir présenter ses commentaires.

L'honorable Ethel Blondin-Andrew (secrétaire d'état Formation et Jeunesse): Je suis heureuse d'avoir l'occasion de m'adresser aujourd'hui au Comité permanent de la Chambre des communes sur le droit de la personne et la condition des personnes handicapées pour traiter de l'importance de l'équité et de l'égalité d'accès à l'emploi. Ces principes sont le fondement même du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

L'important travail qui attend votre comité pourrait aussi se révéler fort difficile. Vous entendrez plusieurs points de vue différents. Tout au long de vos travaux, il importe que vous teniez compte à la fois de l'incidence du projet de loi sur ce auxquels il impose des obligations et des répercussions sur ceux qui devraient en bénéficier. L'objectif global est de promouvoir les valeurs fondamentales de l'équité en matière d'emploi—la justice et l'égalité d'accès pour tous.

Il existe de nombreuses interprétations erronées de l'équité en matière d'emploi et de ses répercussions sur la main-d'oeuvre.

Personne ne remet en question la nécessité d'embaucher des travailleurs compétents. L'équité en matière d'emploi ne signifie pas que l'on doive embaucher quelqu'un uniquement en raison de son sexe, ou de la couleur de sa peau. Il ne s'agit pas d'embaucher des personnes ne possédant pas les compétences requises, sans égard au mérite. Le projet de loi ne privera pas les personnes hors des groupes désignés d'une chance équitable d'obtenir un emploi. L'équité en matière d'emploi vise à offrir des possibilités d'emploi équitables à toutes les personnes qui veulent travailler et qui possèdent les compétences requises pour effectuer les tâches inhérentes au poste à combler. Lorsqu'on embauche une personne incapable de faire le travail exigé, tous en subissent les conséquences.

L'équité en matière d'emploi, c'est l'élimination des obstacles qui empêchent certaines personnes d'être prises en considération pour combler un poste pour lequel elles sont qualifiées. C'est aussi veiller à ce que les décisions prises en matière d'emploi soient équitables et que tous les groupes de notre société aient accès à des possibilités d'embauche et de promotion.

Lorsqu'il s'agit de définir l'équité en matière d'emploi, certains disent qu'ils croient en l'égalité des chances, mais pas en l'équité en matière d'emploi; ou encore, qu'ils veulent un traitement équitable, pas l'équité en matière d'emploi. Je suis moi aussi en faveur d'un traitement équitable. Je crois également à l'égalité des chances. En bref, l'équité en matière d'emploi vise à offrir des possibilités d'emploi à ceux qui en ont été arbitrairement privés.

Étant donné que les membres des quatre groupes désignés ont été dans le passé victimes de discrimination systématique, ils ont souvent été privés de possibilités d'emploi ou d'autres avantages pour des motifs n'ayant rien à voir avec leurs compétences. Autrement dit, ils ont été carrément exclus de la population active, ou incapables d'obtenir des postes correspondant à leurs compétences et à leurs capacités.

The disadvantages of the four designated groups remain evident today. The 1993 annual report on employment equity shows the discrepancy of wages between men and women, the wage gap between full-time aboriginal men and women versus other Canadians, the underrepresentation of the disabled, and the difficulty visible minorities are having in attaining meaningful work. The Employment Equity Act will require employers to review their employment systems, determine if any of their systems create an unfair barrier to those four groups, and remove that barrier.

This is not to say that removing the barrier to those designated groups will create barriers for white, able-bodied males, a concept known as reverse discrimination. On the contrary, employment equity is about removing barriers for everyone so that employers' hiring and promotion decisions are based solely on the bona fide requirements of the occupation in question and the candidate's qualifications, not on any non-job-related criteria.

• 1035

Under employment equity, systemic barriers are removed so everyone can compete fairly on his or her own merit.

I don't know why I'm so nervous; maybe because it's so important. I always get nervous when I have to read a speech.

So what is systemic discrimination, and what is a barrier? Everyone recognizes prejudice and overt discrimination when they see it, but systemic discrimination is often unintentional, built into the organization system.

You can identify systemic discrimination by the effect it has on the designated groups. It excludes them from the workplace or from certain occupations. It keeps them in lower-paying jobs when they have the experience and qualifications to do something at a higher level. It acts as a barrier, keeping people out of the jobs they could do if they had the chance.

Let me give you an example. In the shipbuilding industry in 1991, only 2.1% of all the ship electricians in Canada were women. There were not many role models for women to assist and inform prospective apprentices of the benefits of the occupation. Few women applied to become apprentices. Of those women who completed the course, few received the required employment to become certified journey-persons. Of those who did obtain their papers, not many found the

[Traduction]

Il ne fait aucun doute que les membres des quatre groupes désignés demeurent défavorisés sur le plan de l'emploi comme l'indique le Rapport sur l'équité en matière d'emploi de 1993, qui souligne: l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes; l'écart entre la rémunération des hommes et femmes autochtones travaillant à temps plein et celle des autres Canadiens et Canadiennes; la sous-représentation des personnes handicapées; la difficulté qu'éprouvent les membres des minorités visibles à obtenir un emploi intéressant. La Loi sur l'équité en matière d'emploi obligera les employeurs à revoir leurs programmes d'emploi, à déterminer si l'un ou l'autre de leurs programmes crée un obstacle inéquitable pour les membres des groupes désignés, et à éliminer cet obstacle le cas échéant.

Cela ne signifie pas que l'on supprime les obstacles se dressant devant ces groupes désignés pour en créer de nouveaux pour les hommes de race blanche non handicapés, soit ce qu'on appelle la «discrimination à rebours». Au contraire, l'équité en matière d'emploi consiste à éliminer les obstacles pour tout le monde, de façon que les employeurs décident des embauchages et des promotions en se fondant uniquement sur les exigences véritables de postes en cause et sur les compétences des candidats, plutôt que sur tout autre critère nullement relié à l'emploi.

Dans un régime d'équité en matière d'emploi, les obstacles systématiques sont écartés afin que chacun ait droit à des chances équitables eu égard à son propre mérite.

Je ne sais pas pourquoi je suis tellement nerveuse; c'est peut—être parce que la question est tellement importante. Je suis toujours nerveuse quand je dois lire un discours.

Mais qu'entend—on par «discrimination systématique» et par «obstacle à l'emploi»? Chacun est en mesure de reconnaître les préjugés et la véritable discrimination quand il en est témoin. Par contre, la discrimination systématique est souvent involontaire, incrustée dans les systèmes mêmes de l'organisation.

Pour déterminer qu'il y a discrimination systématique, il suffit d'en constater les répercussions sur les groupes désignés: elle exclut les membres de ces groupes de l'effectif de certains emplois. Ces gens sont limités à des emplois peu rémunérateurs, même s'ils possèdent l'expérience et les compétences pour occuper un poste de niveau supérieur. Cette discrimination fait obstacle et l'homme bloque l'accès à des postes qu'il serait capable d'occuper.

Permettez-moi de vous donner un exemple. En 1991, dans l'industrie de la construction navale, seulement 2,1 p. 100 de tous les électriciens de bord au Canada étaient des femmes. Il y avait peu de modèles à suivre qui auraient pu aider les éventuelles apprenties et les renseigner sur les avantages de la profession. Plus de femmes posaient leur candidature pour devenir apprenties. Parmi celles qui terminaient le cours, une très faible proportion ont pu trouver le travail nécessaire à

like outsiders. Facilities, such as separate washrooms, may not be available. That's a common story, I suppose. You need more than one woman on the worksite to develop the critical mass required really to change the culture.

It's obvious from this example that equality wouldn't produce equity. If female electricians were treated in exactly the same manner as their male counterparts, they would not be provided with footgear and equipment in appropriate sizes or provided with separate washroom facilities. It is no wonder there are not many women entering this profession.

To achieve equal results—that is, an equitable distribution of men and women in a given occupation—you may need special programs. The employer may need to do special outreach recruitment to attract women, set targets for the hiring and promotion of women, review their selection procedures, have women on their selection panels, prepare the workplace to accept women, and hire several women at the same time so they're not so alone and isolated.

Employment equity doesn't mean men will no longer have opportunities. It means they'll receive their fair share of opportunities, along with the designated group members. The designated group members may be treated differently from others, but that's just so the outcomes will be fair.

It's important to remember the barriers I have discussed do not affect only the designated groups. For example, family-friendly policies may also help able-bodied males who are sole parents. Diversity programs help everyone to feel valued and appreciated. Employment equity helps improve productivity and morale for everyone, not just the women or the persons with disabilities.

It's important to remember that employment equity is about fairness for everyone. The proposed amendments to the Employment Equity Act will begin to ensure all Canadians, both men and women, from all racial backgrounds, can enter the workforce and advance according to their ability.

In fact, as economic globalization continues and new markets open up, it is critical that Canada be able to draw on the skills and abilities of all its citizens, in order to remain strong and competitive. We must remember that 60% of Canada's population is constituted by these four target groups, but they are not adequately represented in the workforce.

[Translation]

workplace very welcoming. There are so few women that they felt l'obtention de leur accréditation. Et parmi celles qui l'ont effectivement obtenue, rares furent celles qui ont trouvé le milieu de travail très accueillant à leur endroit: Les femmes sont si peu nombreuses qu'elles se sentent comme des intruses. En outre, elles n'ont pas toujours accès aux installations nécessaires (à des salles de bain séparées, par exemple). Je suppose que c'est un problème assez fréquent. Il faut davantage qu'une seule femme dans un lieu de travail pour assurer la masse critique nécessaire à un véritable changement de la culture organisationnelle.

> Cet exemple démontre bien qu'un traitement égal ne donne pas toujours l'équité en matière d'emploi: Si les électriciennes sont traitées exactement de la même façon que leurs collègues masculins—c'est-à-dire si on ne leur fournit pas des chaussures et des équipements à leur taille, ou si elles n'ont pas droit à une salle de bain séparée—il ne faut pas s'étonner qu'elles soient peu nombreuses à choisir cette profession.

> Pour obtenir une représentation équitable des hommes et des femmes dans une profession donnée, il peut être nécessaire de prendre des mesures spéciales. Ainsi, un employeur peut devoir: organiser des activités spéciales de recrutement pour attirer des femmes; établir des objectifs pour l'embauche et la promotion des femmes; revoir ses méthodes de sélection; nommer des femmes au sein de ses jurys de sélection; prendre des mesures nécessaires pour que les lieux de travail soient prêts à accueillir des femmes; et embaucher plusieurs femmes à la fois de façon qu'elles ne soient pas isolées.

> L'équité en matière d'emploi ne signifie pas que les hommes n'auront plus accès aux possibilités d'emploi, mais bien qu'ils auront droit à leur juste part de ces possibilités, au même titre que les membres des groupes désignés. Il est possible que les membres de ces groupes aient droit à un traitement différent de celui réservé à d'autres, mais cela vise uniquement à obtenir des résultats équitables pour tous.

> Il faut bien se rappeler que les obstacles dont je vous ai parlé n'affectent pas seulement les membres des groupes désignés. Ainsi les politiques d'appui aux familles aideront également l'homme non handicapé qui est chef d'une famille monoparentale. Les programmes de diversification permettront à tous de se sentir valorisés et appréciés. L'équité en matière d'emploi contribue à améliorer la productivité et le moral de tous les employés, pas seulement des femmes et des personnes handicapées.

> Il est important de ne pas oublier que l'équité en matière d'emploi est une question de justice pour tous. Les modifications proposées de la Loi sur l'équité en matière d'emploi amorceront le processus visant à assurer que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, quelle que soit leur origine ethnique, puissent entrer dans le marché du travail et obtenir de l'avancement en fonction de leur compétence.

> Compte tenu de la mondialisation de l'économie et de l'ouverture de nouveaux marchés, le Canada doit absolument pouvoir compter sur les compétences et les aptitudes de la totalité de ses citoyens pour pouvoir soutenir la concurrence et demeurer une puissance économique. Il faut se rappeler que les membres des quatre groupes cibles constituent 60 p. 100 de la population canadienne, mais qu'ils n'ont pas droit à une représentation équivalente au sein de la population active.

Employment equity is about fairness for all, for members of the majority as well as of the minorities. As employment equity programs are implemented, the workforce will gradually come to better reflect the diversity of the Canadian population, with all the social and economic advantages that entails.

Thank you.

The Chair: Thank you, Minister.

Before I allow the first question, allow me to acknowledge the presence of the staff assisting the committee: for the legislative membres du personnel qui nous aident: il y a Mme MacMurray et M. committee, Ms MacMurray and Mr. Philippe Côté; from the Library of Parliament research staff, Ms Nancy Holmes and Jim Dewetering; and the clerk of the committee, Mr. Wayne Cole.

Mr. Ménard, would you like to proceed with the first question?

M. Ménard (Hochelaga — Maisonneuve): Merci, monsieur le président. Je me joins à vous pour souhaiter la bienvenue à M. le ministre, à M^{me} la secrétaire parlementaire et à M^{me} la directrice de la Direction de l'équité en matière d'emploi. Nous souscrivons à la nécessité d'une révision de la loi et aux efforts qui doivent être déployés pour tendre vers des objectifs accrus d'équité.

Au cours des audiences antérieures, beaucoup de témoins sont venus nous parler de la portée de la loi et de la nécessité que de plus en plus de travailleurs puissent y avoir accès. Avant la révision de la loi, on considérait qu'elle touchait environ 5 p. 100 de la population active canadienne. Vous avez l'intention de poser un geste pour que sa portée soit élargie en faisant en sorte que la Fonction publique puisse y être assujettie.

Cependant, ce qui m'étonne un peu, c'est que l'ensemble des témoins qui sont venus nous rencontrer—et je suis sûr que vous allez vous en rappeler, monsieur le président—se sont dits inquiets du fait que cette loi-là ne s'appliquait qu'aux entreprises sous juridiction fédérale ayant 100 employés et plus.

Votre formation politique, le Parti libéral— je pense particulièrement à 1992, lors de la dernière révision de la loi-avait recommandé d'abaisser cette norme de 100 employés à 15. Cela me semblait faire partie du discours dominant du Parti libéral.

Je fais référence à un document qui a été présenté en mai 1992, soit le dernier rapport parlementaire sur la question de l'équité. Le rapport dissident du Parti libéral disait, et je me permets d'en citer une ligne:

Le Parti libéral recommande que la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit élargie pour y inclure toutes les entreprises régies par le gouvernement fédéral et comptant 15 employés ou plus.

À ce moment-là, le Comité avait recommandé que ce nombre soit fixé à 75 plutôt qu'à 100. Le Parti libéral, dans un élan de la générosité qu'on lui connaissait à l'époque, avait plutôt suggéré que la loi s'applique aux entreprises fédérales de 15 employés et plus.

Sachant que vous représentez la gauche au cabinet, je suis un petit peu étonné de voir que vous n'avez pas donné suite à cette surprised to see that you did not Act on this recommendation. recommandation.

[Traduction]

L'équité en matière d'emploi est une question de justice pour tous, pour les membres de la majorité aussi bien que pour ceux des minorités. Au fil de la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi, la population active deviendra de plus en plus représentative de la diversité de la population canadienne, avec tous les avantages socio-économiques que cela entraîne.

• 1040

Je vous remercie.

Le président: Merci, madame la Ministre.

Avant de passer aux questions, permettez-moi de présenter les Philippe Côté, qui nous aident dans notre travail de comité législatif, MM^{mes} Nancy Holmes et Jim Dewetering, recherchistes à la Bibliothèque du Parlement; et le greffier du Comité, M. Wayne Cole.

Voulez-vous poser vos questions, monsieur Ménard?

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you, Mr. Chairman. I join you in welcoming the Minister, the Secretary of State and the Director General of the Employment Equity Branch. We agree that the Act should be reviewed, and with the efforts that must be made to set objectives that will achieve greater equity.

During the hearings we have held so far, many witnesses have spoken about the scope of the Act and the need to have it apply to more employees. Before the review, it was thought that the Act applied to approximately 5% of the Canadian workforce. You intend to broaden the scope of the Bill and have it applied to the public service as well.

All of the witnesses we have heard from—and I'm sure you will recall this, Mr. Chairman-said they were concerned that the Bill would apply only to federally regulated companies with 100 or more employees. I am somewhat surprised that this is not been acted on.

At the time of the last review of the last legislation in 1992, your party, the Liberal Party, recommended that the threshold of 100 employees be reduced from 100 employees to 15. I think that was one of the dominant themes put forward by the Liberal Party.

I am referring here to the final report on employment equity, which was tabled in May 1992. I would like to quote from the minority report presented by the Liberal Party:

The Liberal Party recommends that the scope of the Employment Equity Act be expanded to include all federally-regulated businesses with 15 or more employees.

At the time, the committee had recommended that the threshold number be set at 75, rather than 100. In a burst of generosity for which the Liberal Party was well-known at the time, it suggested that the act applied to federally-regulated businesses with 15 or more employees.

Since you represent the left wing in Cabinet, I'm somewhat

Pouvez-vous nous expliquer pourquoi cela est demeuré lettre morte? Avez-vous eu des discussions avec les fonctionnaires ou des membres de votre entourage qui auraient permis de donner suite à cette recommandation du Parti libéral en 1992?

Mr. Axworthy: In looking at the coverage under the act, the prescriptions that we put forward represent coverage for about 600,000 employees, about 5% of all of the employees in Canada. If we were to bring the threshold down to the level the honourable member suggests, it would only increase the coverage to 5.7% of employees and at the same time would involve us in a very extensive regulatory, administrative, resource-costly exercise receiving only reasonably limited impact. It would therefore put an enormous burden for extra resources to achieve only that 0.7% of additional coverage.

My feeling is that by setting the standards through major employers they will basically lead the way—they will set the standards, they will set the guidelines—and that introducing new requirements on smaller employers in the private sector would only run counter to the direction we're trying to create to streamline regulation, to eliminate a lot of the bureaucracy that sometimes gets in the way. At the same time it is achieving the fair result.

It is certainly within the purview of this committee to examine that matter, but I think you have to look at it in the balance as to whether in fact you would achieve substantially better results at the price of very costly investment of very major new resources, as well as extending regulation to a number of small businesses. I think it would be worth testing that out once the standard is set and employment en matière d'emploi deviendra obligatoire. equity becomes a requirement.

For example, as you know, the Federal Contractors Program applies. We've looked at, for example—and I use this example because of your own familiarity with your own province—the Quebec legislation. The proposals under the present government do not extend beyond employers of 100 people. I think they make the same kind of case that in fact there would be too much of a problem for small business in that area. So I suppose that if we were to see some major change at that level where small business is covered by provincial legislation in Quebec or other areas and we could see how it works because they cover most of those employers, that would probably be where the example should first be set. But our feeling is that in this legislation the balance between cost and regulation versus results was not warranted.

M. Ménard: Monsieur le président, il y aurait lieu de poursuivre les discussions sur la nécessité d'élargir la loi. Ce n'est pas la proposition du député. C'est la proposition du Parti libéral de 1992, reprise par beaucoup de témoins, et je ne partage pas l'argument voulant que ce ne serait pas avantageux pour les employés. En termes de tracasseries administratrives, je peux souscrire à cela.

Cependant, je voudrais que le ministre soit assez aimable pour regarder le paragraphe 38(5) du projet de loi C-64. Ce paragraphe contient une notion qui n'est pas définie et cela m'inquiète un peu.

Au paragraphe (5), on peut lire que des règlements peuvent être pris en vue d'adapter les exigences de la loi aux Forces the requirements of the Act to the Canadian Forces, the Royal canadiennes, à la Gendarmerie royale canadienne, au Service Canadian Mounted Police, the Canadian Security Intelligence

[Translation]

Can you tell us why you did not follow up? Did you have some discussions with officials or members of your political staff that would have enable to implement the recommendation made by the Liberal Party in 1992?

M. Axworthy: Les dispositions du projet de loi s'appliquent à environ 600 000 employés—soit 5 p. 100 de tous les employés au Canada. Si l'on baissait le seuil au niveau proposé par le député, la portée de la loi n'augmentera que 5,7 p. 100 des employés. Un tel exercice impliquerait des problèmes administratifs, serait très coûteux et n'aurait qu'une incidence très limitée. Les ressources supplémentaires nécessaires pour atteindre 0,7 p. 100 de plus d'employés seraient énormes.

Les grands employeurs vont donner l'exemple et vont fixer les lignes directrices. Je pense qu'obliger les petites entreprises privées à respecter ces nouvelles dispositions irait à l'encontre de nos efforts de rationaliser les règlements et d'éliminer beaucoup de paperasserie. En même temps, la loi nous permet d'atteindre un résultat équitable.

Le comité a certainement le mandat d'examiner cette question. mais il faut se demander si les résultats que l'on obtiendrait justifieraient une telle dépense et l'imposition de règlements à certaines petites entreprises. Je pense qu'il serait bon de revoir cette question une fois que les normes seront mises en place et que l'équité

• 1045

Par exemple, le Programme de contrats fédéraux s'applique, comme vous le savez. Nous avons examiné, entre autres, la loi québécoise. Je choisis cet exemple parce que vous la connaissez bien. Souvent les propositions du gouvernement actuel ne s'appliquent pas aux employeurs ayant moins de 100 employés. Je pense que les responsables québécois disent aussi que ces exigences seraient trop onéreuses pour les petites entreprises. Si le gouvernement du Québec ou de toute autre province devait modifier sa loi pour qu'elle s'applique à ces petites entreprises, nous pourrions voir comment cela fonctionne. Ce sont les provinces qui doivent donner l'exemple. Mais nous avons jugé que, dans le cas de ce projet de loi-ci, les résultats escomptés ne justifiaient ni les coûts ni les règlements qui seraient nécessaires.

Mr. Ménard: Mr. Chaiman, I think we should pursue these discussions about the need to broaden the scope of the Bill. This was not my proposal, it was a proposal made by the Liberal Party in 1992, and repeated by many witnesses. I do not share the argument that this would not be beneficial to employees. I agree with your point about administrative difficulties.

However, I would ask the Minister to please look at clause 38(5) of Bill C-64. It contains a concept that is not defined. I find this somewhat disturbing.

Subsection 5 states that regulations may be made to adapt canadien du renseignement de sécurité et au Centre de la Service or the Communicatiosn Security Establishment, with

sécurité des télécommunications, que mon parti connaît bien, en which my party is quite familiar, taking into account the requiretenant compte notamment de leur efficacité opérationnelle. La ments for operational effectiveness. Nowhere in the Bill is "operanotion d'efficacité opérationnelle n'est définie nulle part dans le tional effectiveness' defined, nor is it in the regulations we have. projet de loi ni dans ce qu'on a des règlements.

Le ministre serait-il assez aimable de nous dire quelle était l'intention du législateur à cet égard? À quoi faisait-il référence is here? What did they have in mind when they wrote this provision lorsqu'il a couché une telle notion dans le texte législatif? Peut-il se into the Bill? Can he reassure us about the exact scope of this phrase? faire rassurant quant à la nature exacte de sa portée?

Mr. Axworthy: I would say, Mr. Chairman, that the answer to that question might be better presented by the President of the Treasury Board, who I believe is appearing before the committee tomorrow, c'est lui qui aura la responsabilité directe de ces négociations. Je because he will have direct responsibility for those negotiations.

I can assure the honourable member and the members of this committee that the RCMP, the armed forces, and CSIS are covered under this act. Because of the special nature of their activities and because they have had a separate administrative organization, the President of the Treasury Board felt that he would want a period of time to work with them to reconcile those requirements to those of the act. So it's not a matter that they have in any way a special privilege or exemption. It's simply a matter of working out what they call "operational requirements". I suppose that gets into some of these issues related to special circumstances they may find themselves in. I frankly can't address those. I think the President of Treasury Board could be of more help to you on that.

M. Ménard: J'aurais une dernière question.

On introduit dans le projet de loi une nouvelle notion dont le Comité n'a pas été saisi antérieurement par les témoins. Il s'agit d'une notion qui, pour l'appréciation de ce Comité, aurait besoin d'être précisée.

À l'article 4 du projet de loi, on introduit la notion d'employeur indépendant qui renvoie à une définition très précise aux termes du Code du travail canadien. Peut-on nous parler de cette notion-là, de ce que cela voudra dire en termes de portée de la loi, d'équité en matière d'emploi? Suivant quels critères décidera-t-on d'appliquer la loi à des employeurs indépendants?

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, as you know, there have been some changes going on in the workforce. There are a lot of people, and there are a lot of new businesses appearing and developing. The application of the bill will be to everybody covered by the Canada Labour Code in this area, federal contractors as well as those who might be providing direct employ. What you're beginning to find is that in a lot of areas governments do contract out or do deal with independent employers that conduct some of the public service functions. We want to make sure that if they meet the requirements of the act, they are also covered under it.

• 1050

M. Ménard: Demain, on entendra M. Yalden, de la Commission canadienne des droits de la personne, qui a témoigné à trois reprises devant ce Comité.

Je sais que dans le processus de révision de la loi, tel qu'on s'apprête à le faire, la Commission canadienne des droits de la personne deviendra un acteur très important qui sera responsable de l'application de la loi en ce qui a trait à la responsabilité des employeurs.

[Traduction]

Could the Minister please tell us what the intention of the drafters

M. Axworthy: Je dirais, monsieur le président, que le président du Conseil du Trésor est mieux placé pour répondre à la question, car pense qu'il est censé comparaître devant le comité demain.

Je peux assurer le député et tous les membres du comité que la GRC, les Forces armées et le SCRS sont visés par ce projet de loi. À cause de la nature spéciale de leurs activités, et à cause de leur organisation administrative distincte, le président du Conseil du Trésor voulait avoir un délai pour concilier les activités de ces organismes avec les exigences de la loi. Il ne s'agit pas de leur donner une exclusion ou un privilège spécial. s'agit tout simplement d'examiner «leur efficacité opérationnelle». Je suppose que cela impliquerait certaines questions qui découlent des circonstances spéciales dans lesquelles travaillent ces organismes. Je dois vous dire en toute franchise que je ne peux pas en parler. Je pense que le président du Conseil du Trésor pourra mieux répondre à votre question.

Mr. Ménard: I have one final question.

The Bill introduces a new concept that the Committee has not heard about to date from its witnesses. For the information of the Committee, we need clarification regarding this concept.

In Section 4 of the Bill introduces the term "independent employer", which refers to a very specific definition contained in the Canada Labour Code. Could you tell us about this term, and what it means with respect to the coverage of the Employment Equity Act? What criteria will be used to determine whether the legislation applies to independent employers?

M. Axworthy: Monsieur le président, comme vous le savez, la population active est en évolution. On voit la création de beaucoup de nouvelles entreprises. Le projet de loi s'appliquera à tous ceux qui sont visés par le Code canadien du travail, les entrepreneurs fédéraux et ceux qui offrent des emplois directs. On trouve que dans beaucoup de domaines les gouvernements commencent à faire de la sous-traitance ou de faire affaire avec des entrepreneurs indépendants qui offrent certains services autrefois offerts par la Fonction publique. Nous voulons nous assurer que si ces employeurs répondent aux critères de la loi, ils sont également visés par elle.

Mr. Ménard: Tomorrow, we will be hearing from Mr. Yalden, from the Canadian Human Rights Commission, who has appeared three times before the Committee.

I know that in the proposed amendments to the Act, the Canadian Human Rights Commission would become a very important player, who would be responsible for implementing the Act as regards employers' responsibilities.

Est-ce que je fais une bonne lecture du projet de loi en pensant qu'on a prévu des mécanismes de révision et d'appel?

Vous avez vous-même parlé des modalités qui permettraient d'établir un tribunal d'appel d'équité en matière d'emploi. Est-ce que je comprends bien le projet de loi en pensant que le droit d'appel est réservé exclusivement aux employeurs? Ne pensez-vous pas qu'il y a là discrimination pour les syndicats et les employés et que c'est une façon assez singulière de concevoir un droit d'appel que de le réserver exclusivement à l'une des parties en cause?

Mr. Axworthy: Under the act, partly again to be frugal in our approach, we would be using the existing mechanism of the Canadian human rights tribunals, but in effect giving them a new designation or a new function to hear any appeal coming under the Employment Equity Act. So they would perform a double function: they would act as a review agency for human rights actions, but also hear appeals.

Under the act, the Human Rights Commission is now given the responsibility for enforcement of the act where it would undertake audits and examination in the workplace, and if an employer doesn't comply, then the Human Rights Commission itself has the right to go to the tribunal to get an enforceable order, which has in effect the same impact as an order from the Federal Court.

So in effect the Human Rights Commission is using its appeal power to ensure compliance of the employer, who after all is the subject of the act itself.

Unions and other individuals can certainly utilize the Human Rights Commission to make their case and, as you say, in the act specifically for the first time include provisions that would ensure the involvement of bargaining agents and others in the development of those plans. But in the rare case—we hope rare case, because this is really built, we believe, on a nonconfrontational model designed to bring about cooperation on these acts—when it doesn't take place, it really is in that requirement an action in reference between the Human Rights Commission's compliance requirements and the employer refusing to do so. That's where the tribunal works. So to have other agents in that, they certainly still have access under the human rights act itself or individual complaints of discrimination; but in terms of developing a systemic employment equity plan, that is a relationship between the Human Rights Commission and the employer.

The Chair: The chair would now like to yield the floor to the Reform Party. Mr. Strahl.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Mr. Minister, I am pleased that you're here today to answer some of our questions. I'll have a few statements and questions; I'll ask you to comment after I've spoken.

Thomas Sowell is an African-American with impeccable academic credentials and he has written extensively on this issue. Indeed, I hope we'll be able to bring him before our committee. He says that programs such as employment equity are part of a much larger phenomenon found in many countries around the world, government mandated, preferential policies toward designated groups, and that in centuries past preferential policies toward one group or another have been so pervasive

[Translation]

Am I reading the Bill correctly if I assume that provision has been made for review and appeal mechanisms?

You spoke about conditions whereby an Employment Equity Review Tribunal would be set up. Is it correct to say that the Bill provides for appeals for employers only? Do you not think this discriminates against unions and employees, and that it is a rather strange type of appeal mechanism that applies to only one of the parties?

M. Axworthy: En partie pour faire des économies, la loi prévoit le recours aux tribunaux canadiens des droits de la personne. Cependant, ils auront une nouvelle fonction et pourront entendre tout appel fait en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le rôle des tribunaux serait donc double: ils vont examiner les cas de violation des droits de la personne, mais ils vont également entendre les appels.

En vertu de la loi, la Commission des droits de la personne aura la responsabilité d'appliquer la loi qui pourrait faire des contrôles et des examens dans les milieux de travail. Si les employeurs ne se conforment pas à la loi, la Commission des droits de la personne a le droit d'obtenir une ordonnance auprès du tribunal, qui a la même force qu'une ordonnance émise par la Cour fédérale.

Donc, la Commission des droits de la personne se sert de ses pouvoirs pour s'assurer que l'employeur respecte la loi, car c'est l'employeur qui fait l'objet de la loi.

Les syndicats et les particuliers peuvent certainement présenter leurs causes devant la Commission canadienne des droits de la personne. Comme vous dites, pour la première fois, le projet de loi prévoit la participation des agents de négociations et d'autres dans l'élaboration des plans. Cependant, dans les rares cas où un employeur refuse de collaborer—et nous espérons qu'ils seront rares, car nous voulons éviter les affrontements et encourager la collaboration—la commission peut prendre des mesures et l'employeur peut en faire appel. C'est là où le tribunal intervient. Les syndicats et les employés peuvent certainement formuler des plaintes de discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Mais l'élaboration d'un plan systématique d'équité en matière d'emploi concerne la commission et l'employeur.

Le président: La parole est maintenant au Parti réformiste. Monsieur Strahl.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Je suis heureux de vous avoir parmi nous aujourd'hui, monsieur le ministre, pour répondre à certaines de nos questions. J'ai quelques remarques à faire et quelques questions à vous poser. Je vous prie de bien vouloir répondre quand j'aurai terminé.

Thomas Sowell est un Américain d'origine africaine avec d'excellentes références scolaires, et il a beaucoup écrit sur cette question. En fait, j'espère que nous pourrons le faire venir devant notre comité. Il dit que des programmes tels que celui de l'équité en matière d'emploi font partie d'un phénomène beaucoup plus large qui se trouve dans beaucoup de pays au monde. Il s'agit de politiques gouvernementales qui donnent préséance à certains groupes désignés. Il dit que dans les siècles

that it is the idea of treating individuals alike that is historically recent and unusual.

The idea that everyone is equal was one of the great political features of North American society. At least originally, it was potentially a breath of fresh air after the unfair class structures existing in Europe at the time when North America was developed.

Sowell goes on to describe current preferential programs in India, Malaysia, Sri Lanka, and the United States, lamenting the fact that they invariably expand, they hurt those they are meant to help, they create tensions among winners and losers, they are invariably associated with heavy costs, and they invite large numbers of fraudulent claims from those who actually do not belong to the privileged groups but who wish to obtain a certain advantage.

• 1055

I have a broad question about basic human nature. In a moment I'd like to know, Mr. Minister, what you personally believe about equality, because if people are really equal, a principle upon which this country was founded, they deserve to be treated alike, rather than to have others preferred based on race or gender.

Treating people differently leads to offensive practices that verge on systems of apartheid, and probably the most offensive example of that in Canadian history is the way we treated our aboriginal people in the past.

These well—intentioned equity programs continue to offend many Canadians. I would quote a recent news story from the University of Guelph, where white students are now banned from a section of the student lounge reserved for visible minorities. That's offensive.

If you say that different classes of people deserve preferential treatment, you are really saying that some people are superior and others are inferior. That's an idea that is repugnant to me and hopefully to all members of the committee.

There is the question about equality, Mr. Minister, and there's also the concern about the economic rationale behind this policy. An economic rationale written by Nobel prize winner Gary Becker addresses the problem of discrimination in a market economy. Becker says that market economies—not government legislation but the market—automatically tend to reduce discrimination. The minister said as much in his opening remarks when he said that you cannot have good economic growth without fairness in hiring practices. I think that's self—evident. Employers that refuse to hire the best workers at the best price will not be competitive and will be driven from the market. Once the government has moved to ensure equality of opportunity—some of the systemic things you mentioned earlier—the market is the best guarantee that designated groups will have the most opportunities for that employment.

[Traduction]

passés, ce genre de politique à l'égard d'un groupe ou d'un autre était tellement répandu que c'est l'idée de traiter tout le monde de la même façon qui est récente et peu habituelle.

L'idée que tous sont égaux était un des grands aspects politiques de la société de l'Amérique du Nord. Au moins au départ, il s'agissait d'une bouffée d'air frais après les structures de classes injustes qui existaient en Europe au moment où l'Amérique du Nord était colonisée.

Sowell décrit des programmes de ce genre qui existent à l'heure actuelle en Inde, en Malaisie, au Sri Lanka, et aux États-Unis. Il déplore le fait qu'ils prennent toujours de l'ampleur et finissent par faire mal à ceux qu'ils sont censés aider. Ils créent des tensions parmi les gagnants et les perdants, et sont toujours très coûteux. De plus, ils suscitent beaucoup de demandes frauduleuses de la part de ceux qui ne sont pas membres des groupes privilégiés mais qui veulent obtenir un certain avantage.

Je voudrais vous poser une question très générale qui porte sur la nature humaine. J'aimerais savoir, monsieur le ministre, ce que vous entendez personnellement par égalité; en effet, si nous sommes tous égaux, et cette égalité est l'un des principes sur lesquels notre nation a été fondée, nous méritons d'être tous traités de la même façon et personne ne doit bénéficier d'un traitement préférentiel fondé sur la race ou le sexe.

Des traitements différentiels aboutissent à des pratiques choquantes qui frisent l'apartheid, et, historiquement, la façon dont nous avons traité les peuples autochtones dans le passé au Canada en est probablement l'exemple le plus offensant.

Le genre de programme d'équité dont nous parlons, tout aussi bien intentionné qu'il soit, choque encore bien des Canadiens. Je vais vous citer une nouvelle dont j'ai eu connaissance récemment selon laquelle à l'Université de Guelph les étudiants Blancs se voient maintenant interdire l'accès à un salon réservé aux étudiants appartenant aux minorités visibles. C'est choquant.

En disant que différentes catégories de personnes méritent un traitement préférentiel, vous signalez en fait que certains sont supérieurs, et d'autres inférieurs. Cette notion me répugne et j'espère qu'il en est ainsi pour tous les autres membres du Comité.

On parle d'égalité, monsieur le ministre, mais on s'inquiète également de la justification économique de la politique proposée. M. Gary Becker, lauréat du prix Nobel a examiné la question des pratiques discriminatoires dans une économie de marché et a proposé un argument économique. M. Becker dit que les économies de marché—non pas les lois, mais le automatiquement à réduire tendance marché-ont discrimination. Le ministre l'a d'ailleurs noté dans ses remarques préliminaires en disant qu'il est impossible d'obtenir une bonne croissance économique si l'embauche ignore l'équité. Je crois que c'est évident. Les employeurs qui refusent d'embaucher les meilleurs travailleurs au meilleur prix ne seront pas concurrentiels et seront éliminés du marché. Une fois que le gouvernement a pris des mesures pour assurer l'égalité des chances—certaines des mesures systémiques que vous avez mentionnées plus tôt -ce sont les mécanismes du marché qui donnent la meilleure garantie aux groupes désignés d'accéder aux meilleures possibilités d'emploi.

As further background to my questions, there is the recent study done by *Forbes Magazine* that pegs the cost of affirmative action in the United States at \$115 billion a year, or 4% of the gross national product of the United States. For every dollar spent in regulatory enforcement, the cost to the U.S. economy is a full \$20 more. Added to this are a number of studies done by professors at Michigan State University who say that the total U.S. output would be \$150 billion higher every year if every employer in the country were allowed to hire on the basis of merit.

Perhaps, Mr. Minister, employment equity could be understood if it actually improved the conditions of designated groups, but again, evidence from the United States, where affirmative action is even more powerful and pervasive than it is here in Canada, shows that over the past 25 years the position of blacks economically has gotten worse in the United States, not better, unfortunately, over that time.

Obviously the government should make sure that all people have equality of opportunity. However, you are demanding quotas—and you can be sure that employment equity with coercive legislation and penalties is exactly the same as quotas—that will force employers to prefer one group over another.

My questions are simple, Mr. Minister. How can you justify treating people who are really equal unequally? This act is a tax on employers at a time when Canada is in a financial bind or heading into one. Why, during this time of a financial bind, is the government imposing more red tape, more indirect taxation, and more bureaucracy on Canadian employers?

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, I think what the honourable member is doing is posing a fundamental challenge to the concept of employment equity. I guess that is the position of his party, but it's one I don't agree with and one that I find, in fact, to be based both on faulty analysis and on really unacceptable argumentation.

First, I just simply point out some of the fallacy in the presentation of the honourable member to quote to us a wide variety of statistics from the United States, where both the system and the country and society are very different, that don't pertain to this country. We wouldn't use American statistics to tell us about our economy or our labour market. We are a very different, distinctive group of people, and I don't think that statistics from the University of Michigan or from academics who are looking at affirmative action programs have any application here, frankly.

• 1100

You should look at what's happening in Canada. The evidence is very clear.

The purpose of this bill is to do exactly what the hon, member says he wants to do; that is, to ensure that people are not treated differently.

[Translation]

À titre de référence, je vous signale une étude récemment réalisée par Forbes Magazine qui conclut que le coût du programme de lutte contre la Discrimination aux États—Unis s'élève à 115 milliards de dollars par an, soit 4 p. 100 du produit national brut de ce pays. Pour chaque dollar dépensé pour veiller à l'application des règlements, il en coûte 20\$ de plus à l'économie américaine. On peut également mentionner un certain nombre d'études réalisées par des professeurs de Michigan State Université qui affirment que la production totale de l'économie américaine serait de 150 milliards de dollars plus élevé chaque année si tous les employeurs de ce pays pouvaient engager leur personnel sur la base du mérite.

Il serait peut-être plus facile de comprendre l'équité en matière d'emploi, monsieur le ministre, si cela améliorerait, en fait, la situation des groupes désignés. Mais, là encore, ce que l'on a constaté aux États-Unis où la lutte contre la discrimination est encore plus généralisée et plus puissante qu'au Canada, c'est que depuis 25 ans la situation économique des Noirs s'est détériorée et non pas, malheureusement améliorée.

Il est évident que le gouvernement doit s'assurer que tous ont des chances égales de succès. Toutefois, vous exigez des quotas—et vous pouvez être sûr que l'équité en matière d'emploi reposant sur une loi coercitive assortie de sanctions revient exactement à l'établissement de quotas—et ces quotas vont contraindre les employeurs à accorder une préférence à tel ou tel groupe par rapport à un autre.

Mes questions sont simples, monsieur le ministre, comment pouvez-vous justifier un traitement inégal pour des personnes qui sont égales? Cette loi revient à imposer une taxe aux employeurs à un moment où le Canada éprouve des difficultés financières, ou s'en approche. Pourquoi donc, dans cette période difficile, le gouvernement veut-il imposer plus de tracasseries administratives, plus de taxation indirecte, plus de complications aux employeurs canadiens?

M. Axworthy: Monsieur le président, je crois que le député attaque essentiellement la notion d'équité en matière d'emploi. C'est sans doute la position de son parti, mais je ne l'accepte pas et j'estime, en fait, qu'elle se fonde sur une analyse fautive et sur des arguments franchement inacceptables.

Pour commencer je vais simplement mentionner l'erreur du député quand il nous cite diverses statistiques venant des États—Unis où tant le système en cause que le pays et la société diffèrent beaucoup des nôtres et ne s'appliquent pas ici. Nous n'utiliserions pas des statistiques américaines pour décrire notre économie ou notre marché du travail. Nous sommes très différents, distincts, et je ne pense pas que les statistiques de l'Université du Michigan, ou d'autres universitaires, qui examinent les programmes de promotion sociale puissent, franchement, s'appliquer ici.

C'est ce qui se fait au Canada qui compte. Et les faits sont très clairs.

Le projet de loi vise exactement ce que le député dit être son objectif: s'assurer qu'il n'y a pas de traitement différentiel.

In the evolution over the years, various forms of discrimination in the workplace have grown up—not necessarily motivated by bigotry or whatever, but simply because people have acted in a way to build up barriers. They have assumed certain things about groups and categories of people that are not true.

There was a great debate that women couldn't fly airplanes and they couldn't be captains of airliners. Well, they can, they are, and they're doing a very effective job.

For a long period of time that was the assumption, until employment equity came in and required employers to take a look honestly at what qualifications are needed for the job. That's all. What qualifications are needed for the job? Whether you are a woman or a visible minority should not make a difference.

If the hon, member is concerned about the economic impacts, then he should be changing his point of view substantially. I say this because it seems to me that in this day and age, where we as a country are going to need every single talent, every single capability, every single special spark of ability that individuals can bring to the workplace, to have barriers to stop them from doing it, and to have no ability to require that those barriers be drawn into attention, be corrected, be modified, be changed, means we are basically putting at risk as a country the underutilization, the poor utilization, of our most valuable resource, which is our people.

It also begs the question that the hon. member doesn't deal with, which is that many individuals in this country face discrimination in traité: le fait que bon nombre de personnes dans notre pays sont the workplace. They are powerless in their own right to correct it. They don't have the resources or the means to correct it.

To use some argument that "The marketplace is self-correcting in matters of discrimination" flies in the face of 1,000 years of history. The marketplace can do some wonderful things, but ensuring that there is always fairness and equity is not one of them, frankly. It needs some help.

This whole program is not designed to ensure that there is going to be a requirement to hire x number of people tomorrow, but to enable the employer to sit down with officials and examine very clearly what takes place in their workplace, to look at training programs, promotion programs, and hiring policies to see if in fact barriers have been built in or barriers are there or how they can be eliminated.

I recall having a meeting with a number of corporate executives who, when we first talked about employment equity, had reasons for objection. But once they start doing it-and I would suggest you talk to people in the banks, for examplethey find that by introducing an employment equity plan, their entire work force becomes more effective. They start doing things that apply to everybody. They find out there are things they weren't doing that make their whole human resource management much more useful, much fairer, and they get much better productivity out of the people they hire. So they make much better use of the employees they have.

[Traduction]

Au cours des ans, différentes formes de discrimination sont apparues en milieu de travail, ne résultant pas nécessairement d'un esprit borné ou d'un certain sectarisme, mais tout simplement parce qu'on élevait des obstacles. Les gens faisaient des suppositions au sujet de certains groupes ou catégories de personnes qui étaient fausses.

Nous avons connu un grand débat sur la possibilité pour les femmes de piloter de avions ou d'être capitaine de grand courrier. En fait, les femmes peuvent le faire, elles le font, et elles font fort bien.

Et pourtant, on a longtemps cru que c'était impossible, jusqu'au moment où l'équité en matière d'emploi est intervenue et a forcé les employeurs à examiner honnêtement les compétences nécessaires pour faire le travail prévu. C'est tout. Quelles sont les compétences nécessaires pour faire le travail? Le fait d'être une femme ou d'appartenir à une minorité visible ne devrait pas porter à conséquence.

Si le député s'intéresse aux conséquences économiques, il devrait modifier considérablement son point de vue. En effet, de nos jours, j'estime que notre pays devra utiliser absolument tous les talents, toutes les compétences, absolument toutes les possibilités que les individus peuvent apporter au lieu de travail. Si on leur dresse des obstacles, si nous ne pouvons pas demander que ces obstacles soient reconnus, éliminés, modifiés, cela veut dire que nous risquons de voir dans notre pays une sous-utilisation, ou mauvaise utilisation, de notre ressource la plus précieuse, nos citoyens.

On se trouve aussi à éluder la question dont le député n'a pas victimes de discrimination en milieu de travail. Individuellement, ils ne peuvent rien faire pour rectifier cette situation; ils ne possèdent pas les ressources ou les outils pour le faire

Dire que le marché élimine automatiquement la discrimination, c'est ignorer 1 000 ans d'histoire. Le marché peut faire des merveilles, mais, franchement, assurer justice et équité n'est pas l'une d'elles. Il faut lui donner un petit coup de pouce.

Le but du programme n'est donc pas d'obliger un employeur à engager demain un certain nombre de personnes, mais de lui permettre en compagnie de fonctionnaires d'examiner quelle est la situation de leur entreprise, quels sont les programmes de formation, de promotion ou d'embauche pour voir si les obstacles existent et comment les éliminer.

Je me souviens d'une rencontre avec des dirigeants d'entreprises qui, quand nous avons commencé à parler de l'équité en matière d'emploi, présentaient des objections et des arguments. Toutefois, une fois qu'ils se sont engagés dans la voie de l'équité en matière d'emploi-et, par exemple, je vous suggère de rencontrer des responsables des banques-ils ont constaté qu'avec un programme d'équité en matière d'emploi, l'efficacité de tout leur personnel augmente. Ils commencent à adopter des méthodes qui s'appliquent à tous et constatent que certaines nouvelles mesures améliorent leur gestion des ressources humaines, les rendent plus équitables et que la productivité des personnes embauchées s'en trouve améliorée. On aboutit à une bien meilleure utilisation du personnel.

That's what it's all based upon. It's one reason why we moved away from the complaint-driven system that was there under the Human Rights Act and to the idea of a joint development of an employment equity plan.

You're certainly free as a committee to hear some of the people who are referenced in the hon, member's remarks. I'll be interested in looking at their transcripts.

But I think the sound evidence is that employment equity legislation is not designed to create preferences. It is designed to create fairness and opportunity and to ensure that one is not denied an opportunity for employment, promotion, or advancement simply by the colour of one's skin or one's gender or because one might have a certain level of disability, but in fact to ensure that those barriers are taken down and that the employer works to build up the resources and the structure in their workplace and in their human resource management to promote and give opportunity as opposed to deny. That's what it's all about.

• 1105

The Chair: I would like to yield the floor to Mrs. Hickey.

I understand you would like to divide your time.

Mrs. Hickey (St. John's East): I have one question at the moment, Mr. Chairman, thank you very much. I would like to welcome both ministers here today.

Mr. Axworthy, during the first parliamentary review of the Employment Equity Act, there was a consensus that the legislation needed to be strengthened. Can the minister comment now on how the changes in this bill also fit in with the government's present overall agenda, the economic and social policy?

Mr. Axworthy: To the hon, member, I think in this legislation we are in part responding to the recommendations of the Redway committee, the initial review, regarding certainly the coverage of the public service, clarification of the obligations and responsibilities of employers, and in particular the development of a useful enforcement mechanism, which I think is probably very central to this act. To me, that is in a very strong way what we're doing.

However, beyond that—and I just repeat in part what I said to the member from the Reform Party-employment equity makes good economic sense because it focuses employers' activity on developing the skills and abilities of the work force. If you consider that really beginning now a large part of the Canadian labour force will be composed of members who are under these designated groups, it means we can make substantial use of their talents when in fact they've been denied before.

My colleague, Ms Blondin-Andrew, referred to the circumstance of aboriginal people in this country. In western situation des peuples autochtones dans notre pays. Dans l'Ouest Canada they represent now over a third of the new entrants to du Canada les autochtones représentent actuellement un tiers the labour market—a third. Many are coming in with limited des nouveaux venus sur le marché du travail. J'ai bien dit un

[Translation]

C'est sur ces notions que l'équité en matière d'emploi est fondée. C'est l'une des raisons pour laquelle nous nous sommes écartés du système fondé sur les plaintes qui existait en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour passer à l'élaboration conjointe d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Votre Comité peut sans aucune doute entendre certaines des personnes qui ont été mentionnées par le député. Je lirai avec intérêt le procès-verbal de leurs témoignages.

J'estime cependant qu'il est démontré que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'est pas conçue pour créer des régimes préférentiels mais pour assurer l'équité et d'améliorer les possibilités offertes et de s'assurer qu'une personne ne se verra pas refuser un emploi, une promotion, une amélioration de sa situation simplement du fait de la couleur de sa peau, de son sexe, ou d'un certain handicap. On veut en fait s'assurer que ces barrières sont éliminées et que l'employeur créera les ressources et les structures, sur les lieux de travail et dans ses méthodes de gestion du personnel qui encourageront et procureront des possibilités d'emploi au lieu de les refuser. C'est bien cela dont il s'agit.

Le président: Madame Hickey, vous avez la parole.

Je crois que vous désirerez partager votre temps d'intervention.

Mme Hickey (St. John's-Est): Merci monsieur le président. Oui, je désirerais poser une question. Tout d'abord je souhaite la bienvenue à madame la ministre et à monsieur le ministre.

Monsieur Axworthy, lors du premier examen par les parlementaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tout le monde s'entendait pour reconnaître que cette loi devrait être renforcée. Pouvez-vous nous dire comment les modifications contenues dans le projet de loi cadrent avec les orientations fondamentales du gouvernement et sa politique sociale et économique?

M. Axworthy: Pour répondre à Madame la députée, j'estime que ce projet de loi répond en partie aux recommandations du comité Redway, qui a entrepris le premier examen, certainement en ce qui concerne l'inclusion de la fonction publique, la clarification des obligations et des responsabilités des employeurs, et plus particulièrement l'élaboration d'un mécanisme efficace d'application de la loi qui en constitue probablement l'élément central. Cela démontre à mes yeux l'orientation très ferme que nous avons adoptée.

Si l'on veut aller plus loin, et je ne peux que répéter ici, en partie, ce que j'ai déjà dit au député réformiste, l'équité en matière d'emploi se justifie du point de vue économique parce qu'elle permet aux employeurs de concentrer leurs efforts sur l'amélioration des compétences de leurs employés. Si l'on songe que désormais une grande partie de la main-d'oeuvre canadienne sera composée de personnes qui appartiennent aux groupes désignés, cela veut dire que nous pourrons utiliser leurs talents ce qui, dans la pratique, n'était pas possible auparavant.

Ma collègue, Mme Blondin-Andrew, a mentionné la

occupational training skills and literacy problems, which we are proposing to address through the initiatives we've taken in the social review to substantially broaden and expand the availability of resources for that area.

But there are also problems in the workplace. Coming from my own city, where I know it has taken place, I can testify to many cases where it does occur, where employment isn't available or certainly promotion isn't available. I simply go back to that one point that we can't afford to say to large numbers of people coming into the work force that we don't want to use their talent, we want to restrict it to those who have been in the work force now. I think the challenge in this country will be the full development of the individual abilities of our workers. Where we're going to get growth and productivity is in developing those things.

One of the major business magazines had on its title page a couple of months ago a heading like: "Inequality: A Major Problem of Economic Growth". In this case they were referring to the situation in the United States where the desperate discrimination faced by blacks in that society is one of the real drags on economic growth in that country because they simply weren't making use of their human talent, and that's what this thing is designed to do.

By itself it can't do it. I think it has to be complemented by the kind of support and resources we hope to be able to provide in the reformation of our training and employment practices. However, if we do it right, along with these kinds of rules, I think we can get a much different attitude, a much different process in the workplace, and I think that's especially important as we face. . .

Let me, if I might, just give you a personal example, which I thought was very enlightening. I visited a place—and I would recommend the committee actually do this—in Toronto. Partly with the support of my department, various disabled groups support a demonstration called Access Place, where they have a number of people working on new equipment, furniture, and business technology that is particularly designed for use by disabled Canadians.

• 1110

What is clear and demonstrable is that by a simple investment of some of those new instrumentations and new technologies, many disabled Canadians who now are not in the work force—partly because we discriminate against them in our benefits package but also because of rules like this—can make an enormous contribution and bring enormous talent to bear. When you consider that close to 3 million Canadians have disabilities, what an enormous potential it has for this country to for the first time really draw upon those talents in a way they haven't been drawn upon before. This bill, I think, is part of that initiative.

[Traduction]

tiers. Les compétences professionnelles de bon nombre d'entre eux sont limitées et on constate également des problèmes d'alphabétisation et nous nous proposons d'aborder ces problèmes en adoptant des mesures mentionnées dans l'examen des programmes sociaux, mesures qui permettraient d'améliorer substantiellement les ressources disponibles dans cette région.

Mais on rencontre aussi des problèmes au travail. Je pense à ma propre ville, où je sais que ces difficultés existent, et je peux vous assurer que je connais bien des cas où, pour certains, l'emploi n'est pas accessible et les promotions encore moins. Je ne peux que répéter que nous ne pouvons pas nous permettre de dire à une bonne partie des nouveaux venus sur le marché du travail que nous n'avons pas besoin de leurs talents, que les possibilités sont limitées à ceux qui appartiennent déjà à la population active. Le défi que nous devons relever est d'assurer le plein épanouissement des capacités de tous nos travailleurs. C'est cela qui permettra la croissance et l'amélioration de la productivité.

Il y a deux mois environ une des principales revues d'affaires faisait mention en manchette, sur sa couverture du problème capital que représente l'inégalité pour la croissance économique. Cette revue mentionnait la situation aux États—Unis où les Noirs doivent faire face à une discrimination acharnée qui est l'un des facteurs qui freinent la croissance économique dans ce pays qui tout simplement n'utilise pas le talent de sa population; c'est justement ce genre de situation que la mesure proposée veut éviter.

À elle seule, la loi ne suffirait pas. Il faut, à mon avis, y ajouter l'appui et les ressources que nous espérons pouvoir apporter lors de la reformulation de nos pratiques de formation et d'emploi. Si nous prenons les bonnes décisions et suivons les règles appropriées, je crois que nous pourrons faire régner sur les lieux de travail une attitude et des méthodes tout à fait différentes, ce qui, à mon avis, est particulièrement important alors que nous affrontons. . .

Permettez-moi de vous donner un exemple personnel qui, à mon avis, montre bien ce dont il s'agit. J'ai récemment visité un endroit à Toronto, et je peux recommander cette visite au comité, où grâce en partie à l'appui de mon ministère, divers groupes d'handicapés animent un salon de démonstration qui s'appelle Access Place où plusieurs personnes démontrent les possibilités offertes par de nouveaux équipements, de nouveaux meubles, de nouvelles technologies d'affaires, conçues spécifiquement à l'usage des Canadiens handicapés.

Il est clair, et on peut le démontrer, qu'il suffit d'acquérir certains de ces nouveaux instruments et de ces nouvelles technologies pour bénéficier de l'énorme contribution et des talents considérables que bien des Canadiens handicapés peuvent apporter alors qu'ils n'appartiennent pas maintenant au monde du travail en partie parce qu'ils sont victimes de discrimination dans les avantages sociaux offerts aux employés et du fait de certaines règles. Quand on pense que près de 3 millions de Canadiens sont handicapés d'une façon ou d'une autre, on réalise qu'ils représentent un énorme potentiel pour notre pays, potentiel qui peut être réalisé vraiment pour la première fois en faisant appel à des talents qui n'ont jamais encore été utilisés. Notre projet de loi, à mon avis, va dans ce sens.

The Chair: Four minutes left.

Mr. Telegdi (Waterloo): Ministers, there is no question that when you look back on the history of Canada you can cite cases of discrimination to various immigrant groups and the native people in this country. I recall back in the 1960s and 1970s at universities where female faculty members were very few and far between. As a matter of fact, females in professional schools were very few and far between. We have come a long way.

One of the main concerns I have is there really is a perception in this country, particularly in the province of Ontario, the way employment equity was developed... I think in the case of Ontario it was was developed rather clumsily. I don't want to be partisan when I say that. I will quote from the former director of communications for the federal NDP. You might even know the minister, Julie Mason. She worked on the Employment Equity Commission of Ontario for about a year while they were trying to implement it. Part of what she said was that she said it was the most racist workplace she has ever experienced. That's chronicled in *Rae Days*. Of course, ads came out that said while males need not apply. Again, I thought that was very insensitive and did great damage to the whole issue of equity.

So I guess I have two main questions for you. One, could you confirm that this bill is not about setting those kinds of quotas and goals and we will never repeat the mistake of the Ontario government by having ads that say white males need not apply? That's one. Then, indeed the legislation we have before us is about fairness.

The other one is recognizing that in the case of the federal government we're going through downsizing and recognizing that many other corporations are going through downsizing, we really are interested in new hirings under this bill. We're not interested in righting the wrongs of the past.

Could I get a comment on that, Minister?

Mr. Axworthy: I guess the simple answer to the hon. member is, no, there is nothing in the legislation that imposes quotas. In fact, I'd refer you to clause 30, where it say clearly:

No compliance officer may give a direction under section 23 and no Tribunal may make an order under section 27 where that direction or order would

e) impose a quota on an employer

I think it's fairly clear as set out in the bill. We say we want the employers, as part of their compliance, to work an equity plan that sets goals and targets that can be reasonably met, but it's up to the employer to put the timetable in place, to look at what available resources are there and to work out a plan that would be acceptable. But it doesn't mean to say that... In fact, the bill specifically prohibits the Government of Canada from saying "thou must hire 10 people of this kind next Tuesday". We would be contravening our own act if we tried to do this. So the idea of imposition of quotas is clearly prohibited.

[Translation]

Le président: Il nous reste quatre minutes.

M. Telegdi (Waterloo): Madame la ministre, monsieur le ministre, il ne fait aucun doute que l'histoire du Canada nous montre que différents groupes d'immigrants ainsi que les autochtones ont été victimes de discrimination. Pendant les années soixante et soixante—dix, on comptait très peu de femmes parmi les professeurs d'université et, d'ailleurs, il y avait également très peu d'étudiantes dans les facultés formant les futurs membres des professions libérales. Les choses ont beaucoup changé.

Ce qui m'inquiète vraiment, c'est la perception que certains peuvent avoir de l'équité en matière d'emploi du fait de la façon dont elle a été mise en oeuvre, surtout en Ontario... Ce qui a été fait en Ontario était plutôt maladroit. Je ne veux pas prendre une position partisane à ce sujet, mais je peux citer l'ancienne directrice des communications pour le Parti néodémocrate fédéral. Vous connaissez peut-être ce ministre, Mme Julie Mason. Pendant un an elle a travaillé pour la commission ontarienne sur l'équité en matière d'emploi qui s'efforçait d'appliquer la loi. Entre autres, elle a dit qu'elle avait trouvé dans cette commission le lieu de travail le plus raciste qu'elle ait jamais connu. C'est ce qui est dit dans l'ouvrage Rae Days. Naturellement, nous sommes tous au courant des annonces d'offres d'emplois précisant que les candidatures d'hommes blancs ne seraient pas retenues. Cela dénotait une grande insensibilité et a beaucoup nui à la cause de l'équité.

Je voudrais donc vous poser deux questions. Premièrement, pouvez-vous nous confirmer que ce projet de loi ne vise pas l'établissement de quotas quelconques et ne répétera jamais l'erreur du gouvernement de l'Ontario qui offre des emplois en précisant qu'il était inutile aux hommes blancs, de présenter leur candidature. C'est là ma première question. Donc, il s'agit de s'assurer que le projet de loi que nous étudions parle bien d'équité.

D'autre part, il faut reconnaître que le gouvernement fédéral réduit actuellement ses effectifs et que bien des entreprises font également de même; et pourtant, le projet de loi parle des personnes qui vont être embauchées. Il ne s'agit pas de réparer les erreurs du passé.

J'aimerais votre opinion à ce sujet, monsieur le ministre.

M. Axworthy: La réponse la plus simple à la question du député est que, non, rien dans le projet de loi n'impose de quotas. En fait, je vous réfère à l'article 30 qui précise:

Ni l'agent, ni le tribunal, dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont respectivement conférés par les articles 23 et 27, ne peuvent donner un ordre ou rendre une ordonnance qui:

e) lui imposerait un quota

Le texte du projet de loi me semble assez clair. Il dit que les employeurs, pour se conformer à la loi, doivent établir un plan en matière d'équité qui précise des buts et des objectifs qui peuvent être respectés raisonnablement. Mais c'est à l'employeur de fixer l'échéancier, de considérer les ressources disponibles et de préparer un plan qui serait acceptable. Cela ne veut pas dire que... En fait, le projet de loi interdit spécifiquement au gouvernement du Canada de dire: «vous devez engager 10 personnes de tel ou tel groupe mardi prochain». Si nous essayions de le faire, ce serait une infraction à notre propre loi. Donc, l'imposition de quotas est clairement interdite.

But clearly, if you're going to have employment equity you have to set some targets for yourself. You have to set some goals. You have matière d'emploi, il faut se fixer des objectifs. On doit avoir des to put a plan in place and you have to make sure that the plan is a cibles. Il faut préparer un plan et s'assurer qu'il est utile. Pour useful one. The compliance requirement under the act would be that respecter la loi, l'employeur doit préparer un plan et démontrer qu'il the employer put such a plan in place and demonstrate how they s'efforcera d'atteindre les objectifs prévus dans une période donnée. would attempt to achieve that over a period of time.

As you know, in this act—and there's some question about it if you examine it—we've in fact tried to get away from the previous practice of simply using statistical measurement as a basis for lodging a complaint for employment equity, which caused fairly lengthy, drawn-out disputation in front of tribunals and courts—in fact, some cases have gone on for close to four year now-and to move more toward the audit principle, the non-confrontational principle, as a way of ensuring it, so that you cannot even use "statistical definitions" exclusively as a basis for lodging a complaint. It is now to be done on the basis of an audit that the Human Rights Commission would undertake on a general basis. So that, I think, alleviates even further some of the concerns you've raised.

Mr. Telegdi: On a second question, Minister—

The Chair: Your time is up, Mr. Telegdi.

At this point, the chair requests permission to pose one question.

Last night I was speaking, Mr. Minister, to Robin Coupland-Jutzi of North Bay, a constituent of one of our colleagues, Bob Wood. He's a young Canadian with moderately severe cystic fibrosis. He completed his PhD in English and is unable to find a job. He feels that the chest physiotherapy techniques, which include use of a mechanical chest percussor, have, as he put it, posed a difficulty in securing a place in the work force as the machines are quite loud and would require a special accommodation by employers.

In considering his plight, he offered three suggestions, Mr. Minister: include provisions to exempt persons with disabilities from freezes on hiring; second, include them in the priority pool of displaced workers; and lastly, that the federal government develop a specific program to assist persons with disabilities to find a place in the work force.

My question, Mr. Minister, is how do you see this type of recommendation being incorporated into the act and regulations?

Mr. Axworthy: In each case, as I just mentioned, the Human Rights Commission would be working with individual employers to examine how they could develop an employment equity plan and to see if there were physical barriers in the workplace or if there were problems related to the hiring of disabled Canadians based upon some kind of requirement within those practices.

[Traduction]

Il est évident cependant que si l'on veut arriver à l'équité en

• 1115

Comme vous le savez, nous avons essayé, et nous nous posons toujours des questions là-dessus-de ne plus nous fonder simplement sur les dernières statistiques, comme nous avons fait dans le passé, pour déposer une plainte relative à l'équité en matière d'emploi. Il a résulté d'un tel plan des contestations d'une durée assez longue devant les tribunaux et les cours. En fait, cela fait presque quatre ans que certains cas sont toujours devant les tribunaux. Nous essayons maintenant de nous fonder sur le principe de vérification, c'est-à-dire, un principe non conflictuel, de sorte qu'on ne peut plus se servir des définitions statistiques comme motifs pour déposer une plainte. À l'heure actuelle, les plaintes doivent se fonder sur une vérification générale entreprise par la Commission des droits de la personne. Je crois que cette démarche va diminuer davantage certaines préoccupations que vous avez soulevées.

M. Telegdi: Une deuxième question monsieur le Ministre. . .

Le président: Il ne vous reste plus de temps, monsieur Telegdi.

Maintenant, le président demande votre permission de poser une question.

Monsieur le Ministre, hier soir, je parlais avec Robin Coupland-Jutzi de North Bay, un électeur d'un de nos collègues, M. Bob Wood. C'est un jeune Canadien atteint de façon assez grave de la fibrose kystique. Il a reçu son doctorat en lettres anglaises et il n'arrive pas à trouver un emploi. Il est d'avis que les techniques de kinésithérapie de drainage, et plus particulièrement l'emploi d'un vibrateur à basse fréquence, ont posé un obstacle l'empêchant de s'intégrer au marché du travail, puisque ces machines-là sont assez bruyantes et l'employeur serait tenu de faire des aménagements spéciaux.

En réfléchissant à son sort, il a proposé trois recommandations, monsieur le ministre: prévoir des dispositions exemptant toutes les personnes handicapées d'un gel sur l'embauche; deuxièmement, inclure de telles personnes dans le bassin prioritaire des travailleurs déplacés: et, finalement, charger le gouvernement fédéral d'élaborer un programme particulier pour aider les personnes handicapées à intégrer le marché du travail.

Monsieur le Ministre, comment peut-on faire inclure cette recommandation dans la loi et les règlements?

M. Axworthy: Comme je l'ai dit tout à l'heure, la Commission des droits de la personne doit, pour chaque cas, travailler auprès des employeurs particuliers dans le but de voir comment ils pourraient élaborer un plan d'équité en matière d'emploi et de déterminer s'il existe des obstacles physiques dans le milieu de travail ou bien s'il y des problèmes relatifs à l'embauche des Canadiens handicapés en raison des exigences à satisfaire.

In addition to that, one of the very strong recommendations made during the course of the social policy review is that we attempt to make available to disabled Canadians specific support for required services, such as you've just mentioned in the case of this individual. Right now, much of that decision goes through intermediary agencies or organizations, as you know.

I can tell you that we are looking at how we can make available employment services, which could be special machinery or technology or facilities, that the individual needs to gain employment based upon their own judgment of what's required. That would be part of the proposed employment development service package that we would be looking at under the review.

So in this case, I think it's a combination. It's ensuring there are equity plans in place that would demonstrate that access is available. At the same time the employer has some responsibility to give support to the individual seeking employment, and where they need special support or services, we would make an effort to supply those.

The Chair: Thank you, Mr. Minister.

I would like to start the second round with Mr. Bernier.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Merci, monsieur le président. Votre question introduit à merveille mon propos, monsieur le président. Vous avez parlé de l'importance pour le gouvernement d'adopter des mesures concrètes afin d'aider les personnes qui font partie de groupes désignés, en particulier les personnes handicapées, à intégrer le marché du travail.

Pendant les cinq minutes qui me sont allouées, je voudrais d'abord faire quelques commentaires, si vous me le permettez, monsieur le ministre, et terminer par un certain nombre de questions. On vous allouera tout le temps qu'il vous faudra pour apporter des réponses.

• 1120

On connaît naturellement les discours enflammés et sentis du ministre Axworthy, le ministre du Développement des ressources humaines. On connaît également sa réputation qui est celle d'un homme qui souhaite apporter le plus de protection possible à ses concitoyens et concitoyennes, et c'est tout à son honneur. Les principes du projet de loi qu'on a devant nous, à certains égards, sont pour la plupart fort généreux, sauf que la réalité nous commande de nous interroger, d'être un peu plus circonspects par rapport aux intentions réelles du gouvernement.

Je voudrais d'abord donner quelques exemples de ce que je qualifie d'incohérence entre le discours et la pratique, et même entre les discours des représentants du gouvernement.

D'abord, je veux souligner que l'Opposition officielle—mon collègue l'a mentionné tantôt—ne croit d'aucune façon que les seules forces du marché vont régler le problème de l'équité en matière d'emploi, contrairement à nos collègues du Parti réformiste. En ce sens-là, nous sommes plus près de la philosophie gouvernementale que de celle de nos amis du Parti réformiste.

[Translation]

De plus, il a été fortement recommandé pendant l'examen de nos politiques sociales que nous fassions des efforts pour appuyer les Canadiens handicapés en leur fournissant les services nécessaires, tel que le cas que vous venez de mentionner. Comme vous le savez sans doute, à l'heure actuelle, la plupart de ces décisions sont prises par des agences ou des organismes intermédiaires.

Je peux vous dire que nous examinons comment nous pourrions offrir à une personne handicapée les services d'emploi, c'est-à-dire un appareil spécial, de la technologie ou des installations, qui lui sont nécessaires afin d'intégrer le marché du travail. C'est la personne handicapée qui va déterminer ses propres exigences. De tels services s'inscrivent dans le cadre de nos propositions quant à un service de développement d'emploi.

Alors, je crois qu'il faut combiner plusieurs éléments dans ce cas. Il faut s'assurer que les plans d'équité en matière d'emploi sont élaborés afin de démontrer que ces emplois sont accessibles. En même temps, il incomberait à l'employeur d'appuyer la personne à la recherche d'un emploi, et lorsque cette personne a besoin de soutien ou d'un service spécial, nous ferions un effort pour subvenir à ses besoins.

Le président: Merci, monsieur le Ministre.

Monsieur Bernier, je vous donne la parole pour le deuxième tour.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Thank you, Mr. Chairman. Your question provided an excellent lead into my comment, Mr. Chairman. You talked about how important it is for the government to adopt concrete measures to help people in these designated groups, particularly disable people, to find employment.

In the five minutes that have been allowed to me, I would first of all like to make a few comments, if I may, Mr. Chairman, and conclude with some questions. You will be given all the time you need to answer.

We are, of course, familiar with the compassion and sincere speeches that have been made by Minister Axworthy, the Minister of Human Resources Development. We are also aware of his reputation as a man who wants to provide citizens with as much protection as possible, and this speaks well of him. For the most part, the principles contained in the bill before us are, in many respects, very generous. However, reality compells us to ask ourselves questions, to be a bit more circonspect about the government's real intentions.

First of all, I would like to give a few examples where, in my opinion, the speeches do not reflect what is done in practice, and where there appears to be some contracdiction between the speeches made by various government representatives.

First, I would like to point out that the Official Opposition—my colleague mentioned this earlier—does not believe, in any way shape or form, that market forces, and market forces alone, will resolve employment equity problems, contrary to our colleagues from the Reform Party. In this particular aspect, we are closer to the philosophy advocated by the government side as opposed to that of our friends in the Reform Party.

Mais entre le discours et la pratique, il y a souvent une différence notable. Quand je pense en particulier au ministre du Développement des ressources humaines et à sa réforme des programmes sociaux, vous me permettrez, monsieur le ministre, de me poser beaucoup de questions et d'être un peu perplexe par rapport au projet de loi qu'on a devant nous, puisque votre réforme, jusqu'à maintenant, a été décriée par à peu près tous les groupes à travers tout le Canada. Au moment où on se parle, si cette réforme devait avoir des aspects positifs, on ne sait pas lesquels seront retenus après le discours du Budget de M. Martin, à la fin de février. Donc, on va attendre avant de voir exactement si on doit vous féliciter relativement à la mise en application de cette réforme.

Revenons au projet de loi qui nous préoccupe, le projet de loi C-64. Mon collègue l'a souligné tantôt. Entre ce que disaient les représentants du Parti libéral il y a trois ans, lorsqu'ils était dans l'Opposition, c'est-à-dire ce qu'on retrouvait dans le rapport minoritaire auquel on a fait référence tantôt, et ce qu'on lit dans le projet de loi, il y a toute une différence. J'aurai quelques questions à la fin qui auront trait à cela.

Je me permets de souligner un propos qu'on retrouve dans le rapport des représentants du Parti libéral sur lequel, j'imagine, vous étiez d'accord. Vous disiez, en parlant de la Loi sur l'équité en matière d'emploi:

D'après nous, elle ne devrait pas être considérée comme étant restrictive, mais plutôt. . .

On reprend ici les propos de la juge Abella, que vous avez nommée vous-même pour faire cette enquête à laquelle vous vous êtes référé.

...comme un «mécanisme concret dont nous disposons en vue de protéger et de maintenir ce à quoi nous attribuons de la valeur.»

Je vous fais remarquer, monsieur le ministre, que ce sont vos collègues du Parti libéral qui énoncent ce propos, propos que nous endossons parfaitement.

Donc, il y a là une différence notable entre ce que l'on voyait dans ce rapport et ce que l'on voit maintenant, en particulier en ce qui a trait à l'application de la loi. Mon collègue l'a souligné: 100 employés plutôt que 15. Je reviendrai au sujet de l'imposition des amendes. Mais je veux terminer mon commentaire en donnant un exemple concret.

Monsieur le président, vous me dites qu'il me reste une minute. Je vais essayer de terminer, si vous me le permettez. C'est très important. Le président a signalé un exemple. Je veux apporter un exemple concret qui est celui d'AIM CROIT, un organisme que vous connaissez, monsieur le ministre, et dont on vous a parlé à plusieurs reprises au cours de la dernière année. Je vous ai écrit à ce sujet-là dernièrement. Je vous en parle non pas pour que l'on règle le dossier de cet organisme ici, au Comité, mais pour signaler un exemple concret d'un organisme qui a été créé il y a quelques années, qui a pour objectif de favoriser l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, qui a accompli un travail extraordinaire et qui voit maintenant sa survie mise en péril à cause des coupures que vous voulez infliger à cet organisme.

[Traduction]

There is, however, often quite a glaring gap between what is said and what is done. When I think about the Minister of Human Resources Development and his social program reform, you will allow me, Mr. Chairman, to ask a lot of questions and to be somewhat confused about the bill that we have in front of us since your reform, up until now, has been criticized by nearly every groups right across the country. Right now, as we speak, we don't know whether any positive aspects that may have come out of this reform will be kept following Mr. Martin's Budget speech, at the end of February. Therefore, we will in fact have to wait and see whether there will be any reason to congratulate you with respect to the implementation of these reforms.

I would now like to go back to the bill before us, Bill C-64. My colleague pointed this out earlier. There's quite a difference between what representatives of the Liberal Party were saying three years ago, when they were in the Opposition, namely, the minority report alluded to earlier, and what we read in this Bill. I have a few questions in the end that pertain to this point.

I would like to point out a comment made in the Liberal Party report which, I would imagine, you agreed with. You said, when talking about the Employment Equity Act:

In our opinion, it should not be considered as being restrictive, but rather. . .

These are the words of Judge Abella, who was appointed by you to undertake this investigation to which you referred.

... as a concrete mechanism we can use to protect and to maintain that which we feel to be a value.

I would point out to you, Mr. Minister, that your colleagues in the Liberal Party said these words, words with which we are in full agreement.

Hence, there is a considerable gap between what is contained in this report and what we are seeing now, particularly with respect to the enforcement of the act. My colleague pointed out that we were talking about a 100 employees instead of 15. I would like to go back to this whole issue of fines. But I would like to conclude my comment by giving a concrete example.

Mr. Chairman, you were telling that I have only one minute left. I will try to conclude, if I may. This is very important. The chairman gave an example. I too wish to give an example, that of AIM CROIT, an organization with which you are familiar, Mr. Minister, and which you have spoken about several times during the course of the past year. Recently, I wrote to you about this organization. I'm not talking about AIM CROIT now so that we can resolve this organization's file here, in the committee, but rather to provide a concrete example of an organization, established a few years ago, whose objectives is to promote the integration of disabled people in the job market. AIM CROIT has done extraordinary work and now its survival is in jeopardy because of cutbacks that you want to make in this organization.

[Translation]

• 1125

Cet organisme a comme particularité justement de mettre en concertation, ce que vous souhaitez, les syndicats et les patrons, pour faire en sorte que les personnes handicapées puissent intégrer le marché du travail. Je vois que vous vous interrogez. On vous soumettra toute la documentation. Je sais que cela a déjà été fait.

À partir de cet exemple concret qu'on devrait encourager et non pas décourager, je voudrais, monsieur le ministre, que vous reveniez sur les chiffres. Vous avez mentionné tantôt que le fait de faire passer le nombre d'employés de 100 à 15 aurait peu d'effet sur les personnes qui seraient admissibles selon la loi. Je voudrais bien comprendre cet aspect-là. J'ai comme un doute par rapport à cela. Mais si vos chiffres sont exacts, je pense qu'il y a un message à envoyer également. Le fait de retenir 15 employés plutôt que 100 serait un message très positif en vue d'éliminer la tion must be eliminated. discrimination.

On a parlé...

The Chair: Excuse me.

Mr. Minister, you have zero minutes to reply. I would like the minister to reply at this time.

M. Bernier: Oui, mais on peut. . .

The Chair: The time we agreed upon is up.

Mr. Minister, please proceed to answer as briefly as possible.

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, the hon. member has raised so many interesting issues and questions that I'm sure I can't do justice to them in the time allowed to me.

Let me indicate first-and it partly repeats-that I will be glad to supply to the hon, member and to all members of the committee the analysis that shows that reducing the threshold would have a reasonably limited impact on the coverage that would follow compared to the cost and the administrative requirements that would have to go along with it. That's the real trade-off. I think it's an issue worth exploring. We will provide you with the information that demonstrates that.

I do point out—and I do think it's worth mentioning—that in the member's own province the existing legislation is set at a threshold of 100 employees. In the statement made by the premier of Quebec when he addressed us, he said that the only matter he would be addressing is the pay equity issue and that he would not be making any initiatives to reduce the threshold further, even though, as the hon, member recognizes, labour law in the provinces covers a much broader range of workers than we do at the federal level, where we only cover 10%.

So if there were reason to warrant that kind of progress, then we would certainly look to see how the provincial governments would voir comment les gouvernements provinciaux pourraient la mettre like to carry it out because they have a much broader mandate in effect in this area. So we would be very, very pleased.

I would just make, if I could, Mr. Chairman, one final comment, because I think the hon, member mentioned that he sees some discrepancy. First, I should remind him that at this point the government does not have a new social policy reform

This organization specifically aims at creating this dialogue called for by unions and employers to facilitate disabled people's integration into the workforce. We will send you all the relevant documents. I know it has already been done.

Starting with this concrete example of something that should be encouraged and not discouraged, I would like, Mr. Minister, to bring you back to numbers. You said earlier that making the number of employees go from 100 to 15 wouldn't have much impact on the eligible persons under the act. I don't quite understand that. This rises a doubt in my mind. If your numbers are right, I think that sends a message also. Keeping 15 employees rather than 100 would be sending a very positive message that discrimina-

There was mention of...

Le président: Excusez-moi de vous interrompre.

Monsieur le ministre, vous n'avez plus aucun temps pour répondre. J'aimerais cependant que le ministre réponde maintenant à la question.

Mr. Bernier: Yes, but we can. . .

Le président: Le temps dont nous avions convenu est écoulé.

Monsieur le ministre, veuillez répondre à la question aussi brièvement que possible.

M. Axworthy: Monsieur le président, le député a soulevé tant de questions intéressantes que je suis sûr que je ne parviendrai pas à y répondre de façon satisfaisante dans le temps qui m'est alloué.

Permettez-moi d'abord de signaler-et je me répète ici en partie-que je serai heureux de fournir à tous les députés du Comité l'analyse montrant que le fait d'abaiser le seuil n'aurait qu'un impact relativement limité sur l'admissibilité au programme en contrepartie des frais et des tracasseries administratives que la mesure entraînerait. Voilà les véritables choix qui s'offrent à nous. Je crois cependant que la question mérite d'être étudiée. Nous vous fournirons toute l'information voulue.

Je crois qu'il vaut la peine que je souligne que dans la province d'origine du député la loi fixe le seuil à 100 employés. Lorsqu'il s'est adressé à nous, le premier ministre du Québec a déclaré que la seule question sur laquelle il se pencherait, s'était la question de l'équité salariale et qu'il ne comptait pas réduire encore davantage le seuil. Le député sait bien cependant que la législation ouvrière dans les provinces touche un nombre beaucoup plus important de travailleurs que la législation fédérale qui, elle, ne touche que 10 p. 100 d'entre eux.

Si cette mesure se justifiait, nous chercherions certainement à en oeuvre étant donné leur mandat beaucoup plus étendu dans ce domaine. Nous serions extrêmement heureux de collaborer avec elles à cet égard.

Permettez-moi je vous prie, monsieur le président, un demier commentaire. Le député a dit constater une certaine incohérence dans notre discours. J'aimerais d'abord lui rappeler que le gouvernement n'a pas adopté un programme de réforme

package. It put out a series of ideas and options, which another de la politique sociale. Il a plutôt proposé diverses options à cet committee of this House is presently examining and will soon égard et au sujet desquelles un autre comité de la Chambre doit table a report on. So to suggest that we have already made sous peu déposer un rapport. Il est donc faux de dire que le decisions in these matters is not accurate. No decisions have gouvernement a déjà pris des décisions fermes. Aucune décision been taken. I look forward to the report of the human resources n'a été prise. Je peux vous assurer que je compte accorder beaucoup development committee as I look forward to the work of this d'attention au rapport du Comité du développement des ressources committee.

I would suggest that considering the overwhelming public support social reform has had, which is in the range of 80% to 90% of Canadians, including those in the member's own province, I'm sure the report will have a great resonance with Canadians of all kinds in all places, in particular, Mr. Chairman. to deal with some of the real barriers in existing government benefit programs as they apply to disabled Canadians, where under various forms of social assistance disabled Canadians must declare themselves unemployable in order to receive a benefit. If there has been a more overt act of discrimination. I don't know where it exists, where in fact you're asking a person to say, "I'm unemployable", in return for which they would get a benefit.

On those grounds alone, I'm sure the Bloc Québécois will be supporting our initiative in this area.

The Chair: From the Reform Party, Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes (Port Moody-Coquitlam): Thank you, Mr. Chairman. It's a pleasure to be able to address the witnesses today.

I thank you for coming.

Mr. Minister, I do have several questions and comments related to your bill on employment equity. While I totally support the concept of equal opportunity in the marketplace, I strongly oppose what I see as your attempt to legislate the hiring patterns of the workplace. Equality of opportunity is a worthy goal. Removing barriers is a worthy goal. Consideration for advancement—that's a worthy goal. But to insist on the equality of outcome is Draconian.

Your usage of soft euphemisms, such as "numerical goals" for the term "quota", does not disguise the fact that certain identified groups are to be given preferential hiring treatment. Ms Ethel Blondin-Andrew this morning said as much.

It is interesting to note that the term "quota" is used only once in the legislation and is clearly and narrowly defined. I see that as a strategy that allows clause 30 to deny that you are going to be using quotas, whereas the term "numerical goal" is used about a half dozen times, with no definition attached.

Canadians will not be fooled into believing that the end result of the application of this legislation and its numerical goals will be anything less than quotas. I would like also to point out that if indeed numerical goals are not really quotas, as the Canadian public understands that term, then this bill cannot accomplish your stated purpose.

[Traduction]

humaines ainsi qu'à l'issue des travaux de ce comité-ci.

Étant donné que la vaste majorité des Canadiens, soit 80 à 90 p. 100 d'entre eux, ont dit être favorables à la réforme des programmes sociaux, et cela comprend les habitants de la province d'origine du député, je suis convaincu que les Canadiens de tous les milieux attendent avec impatience le dépôt de ce rapport, et en particulier les recommandations qui y seront faites quant à la façon de régler le problème réel auquel font face les personnes handicapées qui, pour obtenir certaines prestations d'aide sociale, doivent se déclarer innemployables. À mon sens, il n'existe pas de discrimination plus flagrante que de demander à une personne de se déclarer inemployable pour pouvoir avoir droit à des prestations.

Pour cette raison, je suis sûr que le Bloc québécois appuiera notre initiative.

Le président: M^{me} Hayes du Parti réformiste.

Mme Haves (Port Moody—Coquitlam): Je vous remercie, monsieur le président. Je suis heureuse de pouvoir poser des questions à nos témoins d'aujourd'hui.

Je vous remercie d'être venus témoigner devant le Comité.

Monsieur le ministre, j'ai des questions à poser et des commentaires à faire en ce qui touche votre projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien que j'appuie sans réserve le principe de l'équité en matière d'emploi, je m'oppose catégoriquement à ce que je considère comme une tentative en vue de dicter aux employeurs leur conduite en matière de recrutement. Donner à tous des chances égales et éliminer les obstacles à l'emploi, sont des objectifs valables. On peut en dire autant du fait de donner des chances égales à tous pour ce qui est de l'avancement. Mais on va trop loin lorsqu'on force l'égalité à prendre certaines

Le fait que vous utilisiez des euphémismes comme «objectifs quantitatifs» pour parler de «quota», ne fait pas oublier le fait que certains groupes se verront accorder la priorité pour ce qui est du recrutement. En fait, Mme Ethel Blondin-Andrew l'a même admis ce matin.

Il est intéressant de noter que le mot «quota» n'apparaît qu'une seule fois dans loi où il est clairement étroitement défini. Je vois que le gouvernement pourra invoquer l'article 30 pour nier qu'il a recours à des quotas alors que le terme «objectifs quantitatifs» apparaît une dizaine de fois dans le projet de loi sans qu'on le définisse.

On ne fera pas croire aux Canadiens, qu'aux termes de cette loi, les objectifs quantitatifs n'équivaudront pas à des quotas. Par ailleurs, si le terme a bien un sens qui s'écarte de celui que lui donne le public canadien, le projet de loi n'atteindra pas son objectif avoué.

You see, Mr. Minister, numerical goals fulfil the same task as quotas when they are reinforced by serious sanctions. Even if the establishment of numerical goals has the full cooperation of the employer, the enforcement of these goals and the insistence that they be accepted, justified and policed by the human rights commissioner means they are targets that must be met and established in favour of the designated groups. Call it what you will—they are quotas.

There's also a problem in your bill with the insistence of meeting your quotas with a reliance on self-identification. Your own studies by your own department have shown that Canadians do not want to designate themselves. In the end, you place people in the very position you are trying to eradicate by making them categorize themselves and think in terms of designated groups for the sake of employment and possible career advancement. They are encouraged not to view themselves as equals but as people who need special treatment.

The polls have clearly stated that the majority of Canadians do not support racism in any form. Why do you bring in legislation that encourages thinking in terms of designated classes? Your bill will only inhibit the natural progress we see toward full integration in our society and will actually build distrust into hiring and promotion practices, as built into the law by your legislation.

The majority of Canadians have clearly stated they are opposed to government employment equity legislation and believe hiring should only be done on the basis of merit and qualification of the applicant. By legislating your quotas, you will undermine the pride Canadians, even in the designated groups, have in their ability to perform a task, as they have no assurance that they are indeed the best one for that iob.

Currently, you say, 60% are within the designated groups. Studies indicate that in a few short years, 80% of new entrants into the labour market will be from the designated groups. If I were a mother of a 15-year-old boy, that would be of concern to me today. I see the thinking of this legislation as very short-sighted.

I also question the term "employment equity". It only applies to those who are members of the designated groups. What about definable other groups, such as the youth, who obviously are underemployed right now? What about the wave of older workers who are facing retraining and possible job replacement in new job technologies? Will they find equity under your legislation? It seems to me your legislation is blatantly biased in its very desire to be just the opposite.

Mr. Minister, you've also failed to show Canadians why this legislation is necessary at this time. Where are the studies to show that such changes are not already taking place and will not succeed without such heavy-handedness? Where are the studies that should have been done on strategies to increase awareness and opportunity without your quotas or designated groups? What about the studies I have seen that show that several of these

[Translation]

En effet, monsieur le ministre, les objectifs quantitatifs équivalent à des quotas lorsqu'ils s'accompagnent de graves sanctions. Même si ces objectifs quantitatifs sont pleinement acceptés par l'employeur, le fait qu'on insiste pour confier au Commissaire des Droits de la personnes la tâche de veiller à ce qu'ils soient respectés, signifie qu'ils ont force exécutoire et qu'ils ont été établis pour favoriser les groupes désignés. Qu'on les appelle comme on le voudra, il s'agit de quotas.

Le fait que le respect des quotas repose sur l'autoidentification dans le projet de loi, constitue un autre problème. Les études menées par votre propre ministère démontrent que les Canadiens s'opposent à l'auto-identification. En fait, vous obligez ainsi les gens à faire ce à quoi ils s'opposent, c'est-à-dire que vous les contraignez à s'inclure eux-mêmes dans une catégorie et à se considérer comme faisant partie d'un groupe désigné pour ce qui est du recrutement et de l'avancement. On les encourage ainsi non pas à se considérer comme les égaux de chacun, mais comme des gens qui ont besoin qu'on leur accorde un traitement spécial.

Les sondages révèlent clairement que la majorité des Canadiens s'opposent à toute forme de racisme. Pourquoi proposez-vous un projet de loi qui crée des catégories désignées de gens? Votre projet de loi ne fera que freiner la tendance naturelle vers une intégration pleine et entière de ces groupes dans notre société et les méthodes de recrutement et d'avancement en vigueur sur le marché du travail viendront à refléter la méfiance qui ressort de votre projet de loi.

La majorité des Canadiens ont clairement exprimé leur opposition à un projet de loi gouvernemental sur l'équité en matière d'emploi et sont d'avis que le recrutement devrait être fonction que du mérite et des titres de ceux qui postulent un emploi. Par l'adoption de ces quotas, vous sapez la fierté bien légitime que ressentent les Canadiens pour le travail accompli, et même les Canadiens qui appartiennent aux catégories désignées, puisqu'ils ne pourront plus être convaincus que l'emploi qu'ils occupent leur a été accordé parce que c'est eux qui le méritaient le plus.

Selon vos chiffres, 60 p. 100 de ceux qui entrent pour la première fois sur le marché du travail appartiennent à des groupes désignés. Des études démontrent que dans quelques brèves années, ce pourcentage passera à 80 p. 100. Si j'étais aujourd'hui mère d'un enfant de 15 ans, la situation me préoccuperait. À mon avis, ce projet de loi est vraiment de très courte vue.

Je me pose aussi des questions au sujet du terme «équité en matière d'emploi». Il ne s'applique qu'aux membres des catégories désignées. Qu'en est-il d'autres groupes bien distincts comme celui des jeunes dont on ne peut nier le sous-emploi à l'heure actuelle? Qu'en est-il des travailleurs plus âgés qui devront être recyclés et qui devront éventuellement accepter un emploi dans un autre domaine? Votre projet de loi les vise-t-il? À mon avis, votre projet de loi favorise la discrimination alors qu'il vise justement le contraire.

Monsieur le ministre, vous n'avez pas non plus réussi à prouver aux Canadiens que ce projet de loi est nécessaire à ce moment-ci. Où sont les études prouvant que cette évolution ne se produit pas déjà et ne s'effectuera pas sans une mesure aussi draconienne? Où sont les études qui auraient dû être faites et qui auraient permis d'aider les gens que vous voulez aider en sensibilisant des employeurs à leurs besoins sans devoir recourir designated groups are not suffering significant à des quotas ou à l'établissement de groupes désignés? Qu'en

disadvantage compared with other Canadians and that some groups, est-il des études que j'ai consultées et qui prouvent que plusieurs de such as women or visible minorities, may even be further ahead than ces groupes désignés ne sont pas plus défavorisés que d'autres others in similar occupations?

• 1135

I have an article here that says between the years 1986 and 1991 in Canada—you requested Canadian statistics—women won 58% of white-collar jobs. There was a net overall increase in employment in those years, far better than half.

Where is the necessity for your legislation? What is the justification for yet another undetermined cost for implementing such legislation? Is the Canadian taxpayer expected once again to pass supposedly needed legislation when the majority of those Canadians do not want such legislation or the financial cost of implementing it?

I ask that we as a committee be supplied, if at all possible, with some estimate of cost in order to complete our examination of your

I've asked many questions in my remarks. I would like to summarize by reminding you, Mr. Minister, that we as a committee and you as a minister have a responsibility to encourage equity and equality for all Canadians.

Thank you.

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, let me deal with the three major issues posed by the hon. member.

First, members of the Reform Party seem to be making a public effort to convince Canadians that this bill is trying to impose quotas, when in fact it's not. It's the classic logical leap that if you don't agree with what's being done, you redefine. You set up a straw person to knock down.

I think I've tried to say very clearly—and I would want to repeat it in terms of the legislation—that we are not imposing quotas. Shall I repeat that again? Do you want to read my lips? We are not imposing quotas.

As much as the members from the Reform Party may engage in this kind of propaganda, we are not imposing quotas. It says so explicitly in the bill.

In fact, we go on clearly to say that the idea of setting numerical goals is part of an employment equity plan that would be arrived at in full consultation between a compliance officer and the employer in question.

We do not have any requirement that they do so. In fact, if they would read on - and I suppose it might be the first order of business that members of the Reform Party might want to read the bill as a starting point before they redefine what it is-

Ms Blondin-Andrew: Or get a briefing.

Mr. Axworthy: Or get a briefing.

[Traduction]

Canadiens et qui montrent que certains groupes, comme les femmes ou les minorités visibles, ont peut-être même pris de l'avance dans certaines professions?

Voici un article selon lequel entre 1986 et 1991 au Canada-vous avez demandé des statistiques canadiennes—les femmes ont obtenu 58 p. 100 des emplois de cols blancs. Au cours de cette période, on a constaté une augmentation globale nette du nombre d'emplois qui sont allés à des femmes, lesquelles ont obtenu beaucoup plus que la moitié des nouveaux emplois créés.

En quoi votre projet de loi est-il nécessaire? Ou'est-ce qui justifie les frais qui découleront de sa mise en oeuvre? S'attend-on encore une fois à ce que le contribuable canadien appuie un loi qu'on dit nécessaire alors que la majorité d'entre eux s'opposent tant au projet de loi qu'aux dépenses qu'il entraînera?

Afin que le Comité puisse terminer son examen de votre projet de loi, je vous demande de lui fournir toutes les prévisions de dépenses dont vous disposez.

Je viens de vous poser plusieurs questions. En résumé, permettezmoi de vous rappeler, monsieur le ministre, que le Comité ainsi que vous-même avons la responsabilité de promouvoir l'équité et l'égalité en ce qui concerne tous les Canadiens.

Je vous remercie.

M. Axworthy: Monsieur le président, permettez-moi d'aborder les trois premiers points soulevés par la députée.

Premièrement, les membres du Parti réformiste s'évertuent à convaincre les Canadiens que ce projet de loi vise à imposer des quotas alors que ce n'est pas le cas. Logiquement, lorsqu'on est pas d'accord avec quelque chose, on donne sa propre version des faits. On peut aussi recourir à des arguments fallacieux.

Je crois avoir clairement dit que le projet de loi n'imposait pas de quotas. Dois-je le répéter de nouveau? Voulez-vous lire sur mes lèvres? Nous n'imposons pas de quotas.

Quoi que peuvent en dire les députés du Parti réformiste, nous n'imposons pas de quotas. Le projet de loi le dit explicitement.

En fait, voici ce que nous avons dit: L'établissement d'objectifs quantitatifs dans le cadre d'un plan d'équité en matière d'emploi, ferait l'objet de véritables consultations entre un agent responsable de l'exécution de la loi et l'employeur visé.

Nous n'obligeons aucun employeur à se fixer des objectifs quantitatifs. Il serait peut-être bon que les membres du Parti réformiste commencent par lire le projet de loi avant d'y proposer des modifications...

Mme Blondin-Andrew: Ou qu'on leur donne une séance d'information.

M. Axworthy: Oui.

Mr. Chairman, we did offer it, and they didn't avail themselves of it.

If you go on to subclause 10.(2), we say:

In establishing...numerical goals...every employer shall consider

- a) the degree of underrepresentation of persons in each designated group
- b) the availability of qualified persons in designated groups within the employer's workforce
- c) the anticipated growth or reduction of the employer's work force
- d) the anticipated turnover of employees within the employer's workforce

It doesn't in any way require or set out that they must establish that they're hiring 10 or 15 people of this group at this time in this place, which is the definition of a quota under all affirmative action laws.

Mr. Strahl: That's your definition of a quota. There are other definitions of a quota.

The Chair: I would like the minister to proceed. You will not interrupt. The minister proceeds.

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, I think the outburst only shows that faced with facts, the hon. member from Reform Party can only resort to bluster as opposed to logical analysis.

The fact of the matter is. . . and I would hope the committee will address this, because I think there is a concerted effort by members of this one party to try to substantially distort the meaning of the act and what it attempts to do in an attempt to make some type of political case for their own ideological cause. I would hope that people would not fall prey to that type of political trick.

• 1140

Secondly, on the question of cost, we've made it very clear that there will be no extra additional costs. In fact, I think we have correspondence from the commissioner of the Human Rights Commission that he can make available resources that are there, because in part, we are eliminating some of the costly procedures that had existed under the complaint mechanism. That took up a lot of time, took up a lot of extra resources. By getting into an audit, it will be much more efficient and much more effective, and will eliminate a lot of the costs for both the employer and the government to apply.

I think members of the committee will have full opportunity—I believe it's tomorrow—to talk to the commissioner of human rights about that and ask him specifically whether he sees. . .

Again, all this great attempt to mislead by saying there's going to be huge new costs encountered simply is not the case. It's simply not there.

We will make those available. I have no hesitation in making those types of opportunities available.

[Translation]

Monsieur le président, nous avons offert aux membres du Parti réformiste de leur donner une séance d'information, mais ils ont décliné notre offre.

Voyons ce que dit le paragraphe 10(2):

Dans l'établissement des objectifs quantitatifs à court terme, l'employeur tient compte

de la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de son effectif;

de la disponibilité des membres compétents des groupes désignés dans son effectif;

de l'augmentation ou de la réduction prévue de son effectif et

du roulement prévu au sein de son effectif.

Les employeurs ne se voient nullement dans l'obligation de recruter 10 ou 15 personnes d'un groupe désigné à un moment donné pour travailler à un endroit donné, comme le ferait un quota aux termes d'une loi d'action positive.

M. Strahl: C'est la façon dont vous définissez un quota. Il y a d'autres façons de le faire.

Le président: Permettez au ministre de poursuivre. Ne l'interrompez pas. Veillez continuer, monsieur le ministre.

M. Axworthy: Monsieur le président, je crois que cette interruption ne fait que montrer que lorsqu'on lui sert des faits, le député du Parti réformiste ne peut que fulminer au lieu de recourir à la logique.

Le fait est. . . j'espère que le Comité en tiendra compte parce que, à mon avis, les membres de ce parti-là cherchent de toute évidence à répandre des faussetés quant à l'objectif du projet de loi afin de faire avancer leur propre cause idéologique. J'espère bien que les gens ne se feront pas avoir par cette supercherie politique.

Pour ce qui est des dépenses qu'entraînerait ce projet de loi, nous avons clairement fait savoir qu'il n'y en aurait pas. Je crois que la correspondance que nous avons échangée avec le Commissaire aux droits de la personne prouve que son Bureau possède les ressources voulues pour mettre en oeuvre le projet de loi notamment en partie parce que nous éliminons le recours coûteux au mécanisme des plaintes. Le traitement des plaintes exige beaucoup de temps et de ressources. Une vérification sera beaucoup plus efficace et moins coûteuse tant pour l'employeur que le gouvernement.

Les membres du comité auront l'occasion, demain si je ne m'abuse, de discuter de tout cela avec le Commissaire aux droits de la personne et de lui demander spécifiquement s'il croit. . .

Le Parti réformiste essaie encore une fois de berner les gens en leur faisant croire que le projet de loi entraînera de nouvelles dépenses quand ce n'est pas le cas. C'est absolument faux.

Nous présenterons au comité ces études. Je n'y vois aucune objection.

The third thing I find most disturbing in the hon, member's questioning was somehow trying to draw this distinction between c'est qu'elle essaie de faire des groupes désignés des ennemis, ce "designated groups", turning them into something they're not, making them almost the enemy. They are using the "we" and "us" argument, which is the most dangerous kind of discrimination, frankly. There's us and there's them. The designated groups have become "them", in their eyes. That's what creates division. That's what creates discrimination. That's what creates differences, when we start categorizing people in different ways.

The only reason these groups. . . and they were set out originally in the Abella commission, which they cite, and in the original legislation. These were the groups that suffered the most discrimination in the workplace. It's as simple as that. We will certainly supply the studies, but I can give you some very quick examples.

Currently, for example, for disabled Canadians, their unemployment rate is close to 20% versus the 9.6% average for all Canadians. What's the reason for that? They face discrimination. They face discrimination in the workplace. They face discrimination in government programming, in benefit systems. We want to try to change it so that they will simply have an equal chance with everybody else—that's all, an equal chance with everybody else.

That means we have to sit down, in the case of the employment equity program, and ask employers whether there are problems in their workplace, in their hiring practices, in the requirements they make for promotion and development that discriminate against disabled Canadians. If there isn't, fine. If the employer has a fully barrier-free workplace, then no requirement is necessary.

If, however, there are barriers, then you put a plan into place to take them down. Why the Reform Party would object to a simple matter of that kind is beyond me. It seems to me they're really confusing ideology with good common sense, frankly, in this case. That's all we are trying to achieve.

We will supply the committee with those figures that show there are still substantial groups in our society who have faced discrimination in the workplace. This bill, in company with other initiatives we would like to take as a government to provide better resources and support for training and education and literacy and skills, we will make every effort to achieve. I come back to my fundamental point: if we don't do that, we'll continue to have a society that isn't fair. We'll also have a society that is not making full use of the potential of every one of the God-given human beings we enjoin in this land of ours.

The Chair: I understand the minister would like to leave at about this time.

Mr. Axworthy: Ms Blondin-Andrew can stay. She has all the fun.

The Chair: Go ahead, Mr. Dromisky:

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Thank you very much, Mr. Chairman.

[Traduction]

Ce qui m'a le plus choqué dans tout ce qu'a dit la députée, qu'ils ne sont pas. Son parti essaie de créer deux camps, et à mon sens, il s'agit là de la discrimination la plus dangereuse possible. On voudrait nous faire croire qu'il y a «nous» et ensuite «eux». Pour les membres du Parti réformiste, ceux qui appartiennent aux groupes désignés sont dans un camp, et nous dans l'autre. Ils cherchent ainsi à diviser les gens. C'est ce qui crée la discrimination. Quand on commence à établir des distinctions entre les gens, c'est là qu'on crée des différences.

La seule raison pour laquelle ces groupes ont été créés. . . C'est la commission Abella et le projet de loi d'origine qui a créé ces groupes. Il s'agit des groupes qui ont fait l'objet de la pire discrimination sur le marché du travail. C'est aussi simple que cela. Nous étudierons certainement les études qui ont été citées, mais permettez-moi de vous donner de très rapides exemples des situations que nous déplorons.

À l'heure actuelle, le taux de chômage parmi les personnes handicapées au Canada avoisine 20 p. 100 contre 9,6 p. 100 pour l'ensemble des Canadiens. Qu'est-ce qui explique cet écart? La discrimination. Ces personnes font l'objet de discrimination sur le marché du travail. Elles sont aussi victimes de discrimination pour ce qui est des prestations qui leur sont offertes dans le cadre des programmes gouvernementaux. Nous voulons simplement corriger la situation pour qu'elles jouissent des mêmes chances que tous les autres Canadiens. C'est tout.

Pour ce qui est du programme d'équité en matière d'emploi, cela suppose que nous demandions aux employeurs si leurs pratiques en matière de recrutement et d'avancement ne risquent pas d'être discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. Si ce n'est pas le cas, très bien. Si les personnes handicapées ne font face à aucun obstacle chez un employeur donné, aucune obligation ne lui est faite.

Par ailleurs, si nous constatons l'existence d'obstacles, nous demandons à l'employeur d'établir un plan en vue de leur élimination. Je ne peux pas comprendre pourquoi le Parti réformiste s'y oppose. À mon avis, on confond ici idéologie et bon sens. Notre objectif est pourtant très clair.

Nous fournirons au comité les statistiques montrant que des groupes importants de notre société font toujours l'objet de discrimination sur le marché du travail. Joint à d'autres initiatives que nous aimerions mettre en oeuvre dans le domaine de la formation, de l'éducation et de l'alphabétisation, ce projet de loi permettra de supprimer la discrimination, je reviens à mon point essentiel: si nous ne prenons pas ces mesures, notre société continuera d'être injuste. Elle continuera également à ne pas tirer pleinement parti du potentiel de tous les êtres humains qui peuplent ce pays.

Le président: Je crois que le ministre doit maintenant partir.

M. Axworthy: Mme Blondin-Andrew peut rester. C'est toujours elle qui s'amuse.

Le président: Allez-y, monsieur Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

There's no doubt about it: this is an awesome task facing this committee, handling Bill C-64. To be brief and to get to the point, first of all, a great deal of my concerns already have been addressed by the minister, but I see in this bill a tremendous emphasis being placed upon an individual. That individual might be the employer. As well, a tremendous amount of emphasis has been placed on the employee.

There is the third party, however, and that is the person who is not employed, possibly because of a disability. We're putting an emphasis on the relationship in the working place between the employer and employee, and the relationship there is going to be based upon the type of knowledge the employer or employee both possess regarding the conditions that might exist in that working place.

• 1145

As a result, knowledge is extremely important. Attitudes are extremely important. Perceptions of another individual are extremely important.

We have people out in the work community at the present time who will not reveal fully the disability they have—their disabilities are not visible—and wisely so, in some cases. They have already perceived the kind of relationship that might exist and their employment might be terminated because of attitudes or beliefs an employer has already expressed to the work force.

Epilepsy is a good example. We have a multitude of different forms of epilepsy, a neurological disorder that may create some grief for some people in certain situations. Most people have that type of disorder under control. But modern medicine, medical practices, are not in harmony with people's beliefs and the perception of an individual who has that type of disorder, a neurological disorder. As a result, there are people with epilepsy who will suffer because of an employer's perception of what is an epileptic, and they are released. That type of problem is very difficult to handle.

We could pass, Mr. Minister, a thousand bills, and we will make little progress in each one of them. We will never reach utopia, because we must take into consideration all parties involved in this act.

For instance, I would like to know what type of liaison we are having with all the provincial governments. What liaison are we having with the people concerned at the provincial and the community levels to enhance and develop the proper positive attitudes regarding people who are visibly disabled and those who are not visibly disabled?

Mr. Axworthy: Mr. Chairman, I think the hon. member brings up the very important point that attitudes are as important in this case as legislation. We address it as much as we can, with our limited resources, through education and information programs to employers, individuals and so on. But I think the legislation itself does set its own standards. It does demonstrate some of the leadership. It can then be picked up by people in the private sector and the community sector to say there's the legislative framework to work with it; now how do we fulfil the spirit of it? That's why legislation itself is as important as the actual law itself, I think. I think it does set a direction in this area.

[Translation]

Il ne fait aucun doute que l'étude du projet de loi C-64 présente un grand défi pour le comité. Je serai bref et j'irai directement au but. Le ministre a déjà répondu à certaines de mes préoccupations, mais je crois que ce projet de loi met beaucoup l'accent sur un particulier qui est l'employeur. Il met aussi beaucoup l'accent sur l'employé.

La tierce partie, c'est cependant la personne sans emploi peut-être du fait qu'elle est handicapée. Nous mettons l'accent sur la relation qui existe entre l'employeur et l'employé, et cette relation sera tributaire du type de renseignement que l'un ou l'autre possède sur les conditions qui peuvent prévaloir dans leur milieu de travail.

Par conséquent, l'information dont on dispose est extrêmement importante. La même chose vaut pour les attitudes ainsi que les perceptions.

Il y a des gens sur le marché du travail qui ne veulent pas révéler le fait qu'ils ont un handicap non visible, et parfois pour de très bonnes raisons. Ils sont conscients du fait qu'ils pourraient perdre leur emploi en raison d'attitudes ou d'impressions que pourrait avoir leur employeur.

Prenons l'exemple de l'épilepsie. Il s'agit d'un trouble neurologique qui peut prendre plusieurs formes. La plupart des gens qui en sont atteints fonctionnent très bien. Les progrès de la médecine moderne n'ont cependant pas tout à fait changé l'idée que se font les gens de ce trouble neurologique. Par conséquent, il y a des employeurs qui vont congédier un employé s'ils apprennent qu'il souffre d'épilepsie. C'est un problème auquel il est très difficile de remédier.

On pourrait adopter des milliers de projets de loi, monsieur le ministre, sans y changer quoique ce soit. L'utopie ne sera jamais qu'un rêve parce que nous devons tenir compte de toutes les parties visées par ce projet de loi.

Ainsi, j'aimerais savoir si nous avons consulté à ce sujet les gouvernements provinciaux. Que fait—on, en collaboration avec les autorités compétentes au niveau provincial et municipal pour amener les gens à changer d'attitude au sujet des personnes qui ont un handicap visible ou non visible?

M. Axworthy: Monsieur le président, je crois que le député soulève la question très importante des attitudes. Nous essayons d'exercer une influence sur les attitudes comme nous le pouvons étant donné nos ressources limitées par l'intermédiaire du système d'éducation et de programmes d'information destinés aux employeurs et aux employés. Le projet de loi établit cependant des normes. Il donne l'exemple. Les gens du secteur privé et ceux qui oeuvrent à l'échelle communautaire peuvent s'en inspirer. Voilà pourquoi, à mon avis, la loi revêt une telle importance. Elle montre la voie à suivre.

I would say to the hon. member that one of the advantages of this bill over previous legislation is that the enforcement mechanism is designed to be one based upon an audit system as opposed to a complaint—driven system. It allows employers, unions and employees working with the government to come up with a plan based upon cooperation in the workplace. It's not a set of orders. It's not a set of requirements. You come out with a plan over a period of time with available resources to ensure that inequities and inequalities are addressed.

One of the benefits of that in itself is to improve the working of the workplace. Once you've developed cooperation in this area it extends into other areas of employee–employer relationships. It begins to build some confidence and trust about how the workplace can work. I think that opens it up for people who are yet to be employed, because it means they don't have to fight those battles. It means getting through the front door of the personnel office isn't as difficult as it used to be, and where there are individuals who suffer some forms of disabilities they've had to keep hidden, they don't have to keep hidden any more. The stigma is removed. That's the real issue—to take away those stigmas of being "something or other". It simply becomes part of a joint cooperative discussion about what can be done to ensure that barriers are removed, that opportunities are provided, that resources are available.

You don't have to hide any more from those kinds of requirements. I think it opens up. Then people don't have to feel that they in fact have to reserve in private certain things that are available.

It does mean at the same time that we get away from—and many employers have told us this—a system where complaints driven purely by statistical methodology required that kind of division. In this case, by shifting it to an audit-based enforcement mechanism as opposed to a complaint-based system, I think you lend yourself much more to that recommendation you are following that we work out how the workplace can fit those individual requirements.

• 1150

I do have to leave, Mr. Chairman, because I have a meeting with provincial ministers that begins at 12 p.m.

I believe my colleague, Ms Blondin-Andrew, is available for any further questions. She will be working with the committee on this legislation, along with Mr. Bevilacqua.

We'll take note of the requests for information that the committee has made, and we will supply that to you. My officials will be here this afternoon.

I wish you well in your work. It's a very important issue that you have in your hands. Thank you.

The Chair: Before you leave, Mr. Minister, I'd just like to thank you, on behalf of the committee, for your appearance.

After the minister has left, we will continue with the questions from the government side. Are there any others on the government side who would like to pose questions before I call on Mr. Telegdi?

[Traduction]

L'avantage de ce projet de loi par comparaison avec les lois précédentes, c'est que le mécanisme d'application de la loi se fonde sur des vérifications plutôt que des plaintes. Il permet aux employeurs, aux syndicats, aux employés et aux gouvernements de s'entendre sur un plan à mettre en oeuvre sur les lieux de travail. Il n'impose pas quoi que ce soit. Il s'agit de mettre en oeuvre un plan qui permettra dans un délai donné de redresser les injustices qui peuvent exister.

Ce genre de plan permet lui-même d'améliorer le fonctionnement du milieu de travail. La collaboration qui sera établie dans ce domaine portera certainement fruit dans d'autres domaines. Elle sert de fondement à l'établissement d'une relation de confiance entre employeurs et employés. Cela ne peut que faciliter les choses aux employés éventuels qui n'auront pas à faire face aux mêmes obstacles. Ainsi, il devient moins difficile de discuter de certaines questions avec le bureau du personnel et ceux qui avaient jusque là à cacher le fait qu'ils souffraient d'un handicap n'ont plus à le faire. Ils n'ont plus à avoir honte. L'important, c'est vraiment de supprimer la honte. Il s'agit tout simplement de favoriser la collaboration afin d'éliminer les obstacles auxquels font face certaines personnes en milieu de travail et s'assurer que les ressources voulues existent pour que chacun puisse disposer de chances égales.

Il n'y a plus rien à cacher. Tout est ouvert. Personne devrait plus avoir l'impression qu'ils doivent demander en privé certaines choses.

Par ailleurs, nous nous éloignons aussi ainsi du mécanisme des plaintes qui était simplement fondé, comme nous l'ont fait remarqué de nombreux employeurs, sur les statistiques. Dans ces cas, je crois qu'on suit de plus près la recommandation voulant qu'on détermine comment aménager le milieu du travail afin de tenir compte des besoins particuliers en se fondant sur une vérification plutôt que sur une plainte.

Monsieur le président, je dois partir parce que je dois assister à une réunion avec les ministres provinciaux qui débutent à midi.

Je crois que mon collègue, M^{me} Blondin-Andrew, va pouvoir répondre à toute autre question. Elle, ainsi que M. Bevilacqua vont collaborer avec ces comités dans l'étude de ce projet de loi.

Nous allons noter toute demande de renseignements faite par le Comité et nous allons vous fournir des réponses. Les fonctionnaires de mon bureau seront ici cet après-midi.

J'espère que vous allez faire du travail fructueux. C'est une question très importante que vous avez sous les yeux. Merci.

Le président: Avant de partir, monsieur le Ministre, je tiens à vous remercier, au nom des membres de ce Comité d'avoir comparu devant nous.

Une fois le ministre parti, nous allons poursuivre en donnant la parole aux représentants du côté gouvernemental. Y a-t-il d'autres personnes, du côté gouvernemental, qui aimeraient poser des questions avant que je donne la parole à M. Telegdi?

Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): I have a brief question for Ms Ethel Blondin–Andrew. Clause 7 of Bill C–64 permits private sector aboriginal organizations to hire only aboriginals. Does this not fly in the face of what we're trying to achieve in the act?

Ms Blondin-Andrew: Mr. Chairman, this is in relation to the unique situations where bands will be able to hire their own people and will not have to hire people from outside their communities, which goes along with the goal of getting a grossly underrepresented, underemployed, and I guess highly unemployed group into the workplace. If it can't start in their own communities, where else can the opportunities for aboriginal people begin? It's extremely difficult for them to integrate into the public service. Retention is a real problem. So it allows the opportunity for them to be employed at least in familiar circumstances and in familiar surroundings. That has not disallowed in many circumstances the need for contracting individuals with unique skills who are non-aboriginal.

Mr. Maloney: But could this not lead to other groups making the same claims?

Ms Blondin-Andrew: This particular provision is peculiar to and specifically intended for those bands that are designed to provide unique and special services that are linguistically and culturally challenging and sometimes economically very difficult. That's a provision specifically for them-I can't say that has been allotted for other groups-in that they have an inordinate requirement to overcome the barriers to becoming employed and to ensure that on the reserves and in the bands they provide the service that can't be done elsewhere. For instance, if you need a Cree speaker to communicate because you have a unilingual Cree community, it's very difficult to bring in a nonaboriginal person who doesn't have that linguistic requirement. It could be any other group, such as the Inuit. It's very difficult to bring another individual in who cannot handle that specific role in that setting. It's very different. I would say it's probably a special accommodation because of the unique circumstances.

M. Bernier: Monsieur le président, je voudrais revenir un peu en arrière. J'avais commencé tantôt à souligner l'incohérence du gouvernement par rapport aux discours tenus dans le passé et à ceux qu'on tient actuellement, et également par rapport aux décisions qu'on prend.

• 1155

Même si le ministre du Développement des ressources humaines nous a quittés, j'aimerais lui donner l'occasion, par l'intermédiaire de la secrétaire d'État, d'ajuster les propos du gouvernement et de faire preuve de cohérence.

Je veux revenir à l'exemple que j'ai apporté il y a quelques instants, où le ministre, en réponse à son collègue, qui est en l'occurrence le président de ce Comité, disait que dans la foulée de l'application du projet de loi C-64, celui qu'on est en train

[Translation]

Monsieur Maloney.

M. Maloney (Erie): J'ai une petite question qui s'adresse à M^{me} Ethel Blondin–Andrew. L'article 7 du projet de loi C–64 permet aux organismes autochtones du secteur privé de n'embaucher que des autochtones. Cet article, n'est–il pas contre les objectifs même de ce projet de loi?

Mme Blondin-Andrew: Monsieur le président, cette disposition s'applique aux situations extraordinaires où les bandes auront le droit d'embaucher leurs propres gens et ne seront pas tenues d'embaucher des gens à l'extérieur de leur collectivité, ce qui correspond tout à fait au but d'intégrer un groupe qui est extrêmement sous-représenté, sous-employé et je dirais, dans une grande mesure, sans emploi, au marché du travail. Si on ne peut pas créer des possibilités au sein de la collectivité, comment est-ce que les autochtones vont avoir accès aux possibilités de travail? Il est très difficile pour ces gens-là de travailler au sein de la fonction publique. Il est très difficile de garder ces gens-là. Cette disposition permet à ces gens-là d'avoir un emploi dans les circonstances et dans un milieu qu'ils connaissent. Cet article n'empêche pas, en bien des circonstances, la nécessité d'embaucher des personnes non autochtones qui possèdent des compétences précises.

M. Maloney: Mais est—ce que cette disposition pourrait amener d'autres groupes à réclamer la même chose?

Mme Blondin-Andrew: Cette disposition en particulier ne vise que les bandes qui doivent fournir des services exceptionnels et extraordinaires qui présentent des difficultés d'ordre linguistique, culturel et parfois économique. Cette une disposition qui a été conçue pour eux-et je ne peux pas vous dire si cette disposition s'applique aux autres groupes-parce que ce groupe-là doit surmonter des obstacles très difficiles afin de se trouver un emploi et afin de s'assurer que les réserves et les bandes puissent offrir des services qu'on ne peut pas offrir ailleurs. Par exemple, il est très difficile d'embaucher une personne non autochtone qui ne parle pas le cri lorsqu'elle doit travailler avec une collectivité qui ne parle que le cri. Cette situation pourrait s'appliquer à n'importe quel autre groupe, tel que les Inuit. Il est très difficile d'embaucher une autre personne qui ne réponde pas aux exigences particulières du milieu. C'est très différent. Je dirais qu'il s'agit sans doute d'un aménagement spécial créé par les circonstances qui sont uniques.

M. Bernier: Mr. Chairman, I would like to back up a bit. Earlier, I had alluded to the inconsistency between what the government had said in the past and what it is saying now, and also the inconsistency with respect to the decisions it is now making.

Although the Minister of Human Resources and Development has left, I would like to give him an opportunity, through the Secretary of State, to adjust what the government is saying and to demonstrate some consistency.

I would like to go back to the example I gave a few moments ago, where the Minister, in responding to his colleague, who is the Chairman of this Committee, said that when Bill C-64, the Bill that we are currently studying, is in

d'étudier, et c'est le ministre qui parle,-je ne sais pas si je force, and this is the Minister talking,-I do not know whether rapporte ses propos textuellement, mais je pense que je devrais I'm quoting him word for word, but I do think that I should être fidèle à son idée—on devra mettre sur pied un peu partout remain faithful to his idea—that we should be setting up, right des organismes qui vont avoir comme mandat d'appuyer des across the country, organizations with a mandate to support personnes qui font partie de différents groupes, en particulier people from various groups, particularly disabled people, so that les personnes handicapées, afin qu'elles se trouvent un emploi, qu'elles aient accès au marché du travail, pour ainsi atteindre dans l'avenir l'objectif d'une meilleure équité en matière d'emploi. Le ministre a déclaré cela ce matin ici, au Comité, alors que je venais de lui donner l'exemple d'une décision prise par son ministère qui va tout à fait dans le sens contraire. pendant qu'on est en train de mettre en péril la survie d'un organisme qui s'appelle AIM CROIT. Je demande donc à la secrétaire d'État d'intercéder auprès du ministre pour qu'on établisse une certaine cohérence dans les décisions.

Je ne m'attends pas, et je le répète, à ce qu'on règle le cas de cet organisme devant le Comité, mais je pense que l'occasion est belle pour le gouvernement et le ministre en particulier de vraiment faire preuve de cohérence entre le discours et les actes. Je le répète.

Je voudrais poser deux questions, dans un autre ordre d'idées. L'une a trait aux sanctions prévues par la loi. Je rappelle que dans le rapport minoritaire du Parti libéral en 1992, il n'y a même pas trois ans, on disait, et ce sont les députés libéraux qui parlent:

Nous croyons que, pour que la loi soit respectée, il doit coûter plus cher d'y passer outre que de mettre le programme d'équité en

Et on recommandait dans ce rapport des pénalités, des sanctions qui pouvaient aller jusqu'à 1 million de dollars pour une troisième récidive. Dans le projet de loi C-64, on parle de sanctions qui vont jusqu'à 50 000\$ pour une deuxième récidive. Alors, madame la secrétaire d'État, j'aimerais avoir des clarifications au sujet de cet aspect-là de la loi.

Je termine par une autre question. On parle dans les articles 16 à 20 du projet de loi de la nécessité pour les employeurs de produire des rapports, et dans ces articles, on fait état du contenu de ces rapports-là, ces rapports devant être déposés devant la Commission canadienne des droits de la personne et devant être accessibles au public. Je fais référence à une disposition où il est dit que, à la discrétion du ministre, un employeur pourrait être exempté de présenter un tel rapport. Alors, je voudrais que la ministre nous explique quels seront les critères sur lesquels se basera le ministre dans l'avenir pour exempter des employeurs de déposer un tel rapport.

Ms Blondin-Andrew: I'd like to first of all refer to the support mechanisms the minister had referred to. One of the areas we talked about was numerical goals versus quotas and achieving employment equity, the whole question of employment equity versus equality of opportunity, the debate that ensues there.

One thing we insisted on doing, Mr. Chairman, was that we would encourage and assist and lend a helping hand to these various employers to set goals that would result in reasonable progress and then look at whether reasonable efforts were made at achieving them.

[Traduction]

they could find a job, so that they have access to the work force, so that in the future we can reach this objective of better employment equity. The Minister said this this morning, before the Committee, when I had just given an example of a decision made by his Department which does quite the opposite, which jeopardizes the survival of an organization called "AIM CROIT". I would therefore ask the Secretary of State to intercede with the Minister so that we can establish some consistency in the decision-making.

I'm not expecting, and let me repeat here, that the Committee can resolve the problems facing this organization, but I do think that this would be a good opportunity for the government and, more particularly, the Minister to demonstrate that there is some consistency between what is said and what is done. I would repeat this.

I would like to ask two questions, on a completely different point. One question concerns the penalties provided by the Act. I would remind you that, in the minority report submitted by the Liberal Parti in 1992, a little less than three years ago, it was said, and these are Liberal members speaking:

In order to comply with the law, we feel that it should cost more to countervene the law that it is to implement an employment equity program.

The report recommended penalties, fines of up to \$1 million for a third offence. Bill C-64 talks about fines of up to \$50,000 for a second offence. I would like to get some clarification from the Secretary of State regarding this aspect of the Bill.

I will conclude with another question. Sections 16 to 20 of the Bill discuss the need for employers to produce reports. These sections refer to the content to be included in these reports, which must be submitted to the Canadian Human Rights Commission and be accessible to the public. I would refer you to a provision stipulating that, at the discretion of the Minister, an employer may be exempt from filing such reports. I would, therefore, like the Secretary of State to explain which criteria the Minister would be using, in future, to determine whether or not to exempt employers from filing such reports.

Mme Blondin-Andrew: J'aimerais d'abord vous parler des mécanismes de soutien dont le ministre avait fait allusion. Nous avons parlé, entre autres choses, des buts numériques par rapport aux quotas et de l'équité en matière d'emploi, toute cette question d'équité en matière d'emploi par rapport à l'égalité des chances, c'est-à-dire tout le débat qui entoure cette question.

Monsieur le président, nous avons insisté pour qu'on encourage et aide les divers employeurs ayant établi des buts leur permettant de faire du progrès à un rythme raisonnable. Plus tard, nous allions vérifier si ces derniers avaient bel et bien fait les efforts nécessaires pour atteindre ces buts.

[Translation]

• 1200

In doing that, we would provide support in, for instance, the consideration of training measures as part of the process for the de programmes de formation, mais il est vrai que cela relève de program review under way. In a sense, that's related to social security l'examen des programmes de sécurité sociale actuellement en cours. reform.

As well, we would continue programs that work well in training and counselling and outreach. We would also look at redesigning programs where needed to meet the needs of designated groups and support innovative approaches to workplace solutions for equity training. For equity training, most effective strategies will help employers find qualified designated group members.

We would, I suppose, employ a fair amount of consideration in recognizing the current circumstances of our economy, the fiscal restraints there, and doing what we can efficiently and effectively in line with government policy in the program review, etc. Keeping in mind all of those major goals of government, we would ensure that we would provide the most support possible to the employers out there to achieve reasonable progress. We're not talking about being arbitrary and so rigid that it expressly determines quotas, or would result in quotas, as is stated by the Reform Party. What we're trying to do is allow employers to be able to create the climate and the circumstances so they can in fact integrate those members of those designated groups.

In terms of the sanctions you talk about, those are to be levied for only those who are not reporting. That's precisely what those sanctions are for, for the employers who are not reporting.

The Chair: I would now like to yield to the Reform Party, with Mr. Strahl.

Mr. Strahl: I'd just like a comment from the minister. I have an example here from Statistics Canada. They published these figures in 1989. There may be more recent figures: I'm not sure.

In average income by ethnic group—everyone must designate themselves by ethnic group in Canada—the list in front of me shows that people who have designated themselves "just Canadian" are 27th on the list by income. The top three, by ethnic group, are Japanese, Egyptian and Jewish. They have the highest income of any ethnic groups in Canada.

I don't know what standard a guy would want to use, but if you said, for example, English by ethnic background is the 33rd highest income by ethnic group... I wonder, in your efforts to address some inequalities in certain ethnic groups, if by just lumping everyone together, which is what I find repugnant about the legislation, you target...and give target groups to all groups, whether they have high income or not. It's not incomeoriented. It's nothing. No other factors are taken into account no cultural differences, no age differences, no anything. All must be treated the same.

À cet égard, nous sommes prêts à offrir du soutien sous la forme

Nous maintiendrons évidemment des programmes de formation, de counselling et d'extension de services qui fonctionnent bien. Nous sommes aussi prêts à modifier certains programmes au besoin pour répondre aux besoins des groupes désignés et d'appuyer les mesures innovatrices qui pourraient être prises en milieu de travail pour favoriser la formation relative à l'équité en matière d'emploi. Les meilleures stratégies de formation permettront aux employeurs de trouver des employés compétents parmi les membres des groupes désignés.

Nous devrons évidemment tenir compte de nos contraintes budgétaires et essayer de rendre nos activités plus efficaces et plus conformes aux objectifs que vise le gouvernement par son examen des programmes. Par ailleurs, nous tâcherons d'accorder toute l'aide possible aux employeurs pour leur permettre d'atteindre progressivement leurs objectifs en matière d'équité. Il n'est pas question pour nous d'agir de façon arbitraire et d'être intransigeants à tel point qu'on puisse nous accuser d'imposer des quotas comme le prétend le Parti réformiste. Ce que nous voulons faire, c'est permettre au employeurs de créer le climat nécessaire pour favoriser l'intégration sur le marché du travail des membres appartenant aux groupes désignés.

Les sanctions auxquelles vous avez fait allusion ne s'appliqueront qu'à ceux qui refuseront de soumettre des rapports. Seuls les employeurs qui ne présenteront pas de rapport feront l'objet de

Le président: J'accorde maintenant la parole à M. Strahl du Parti réformiste.

M. Strahl: J'aimerais savoir ce que pense le ministre de données publiées par Statistique Canada en 1989. Il existe peut-être des chiffres plus récents, mais je n'en suis pas sûr.

Pour ce qui est du revenu moyen par groupes ethniques—tout le monde doit préciser à quel groupe ethnique il appartient au Canada—, je vois que ceux qui se sont dits être «simplement Canadiens» occupent la 27^e place pour ce qui est du revenu. Les trois groupes ethniques qui viennent en tête de liste sont les Japonais, les Égyptiens et les Juifs. Le revenu de ces groupes ethniques est le plus élevé au Canada.

Je ne sais pas à quelle norme il faut se reporter, mais si l'on dit, par exemple, que les gens d'origine ethnique anglaise viennent en 33e place pour ce qui est du revenu...en cherchant à redresser les inégalités, je me demande si en mettant tout le monde dans le même groupe, et c'est ce que je trouve offensant dans le projet de loi, vous ne créez pas de groupes désignés pour tous les groupes qu'ils aient un revenu élevé ou non. La désignation des groupes ne se fonde pas sur le revenu. Elle se fonde sur rien. On ne tient compte d'aucun autre facteur comme l'appartenance à une certaine culture ou à un certain groupe d'âge. Tout le monde doit être traité de la même façon.

I think there are other facts—the minister kept quoting the facts—that indicate there may be and there are other factors, at times, in hiring practices that are unavoidable sometimes. I'm just wondering if you could comment on the fact that there are 32 other ethnic groups with a higher per capita income than, for instance, English ethnic Canadians. Why the program? Why must it be the same for all people as long as you fit a certain designation by the government's standard?

Ms Blondin-Andrew: Those are some of the figures you've extracted from the documents you referred to. But the 1991 census showed, for example, a higher degree of occupational segregation and lower overall wages for visible minorities.

Mr. Strahl: They're all the same. My point is, again, that you are saying all visible minorities must be treated the same in this legislation. I'm saying it's a very weak argument in the sense that some people ---

Ms Blondin-Andrew: I think we're saying that we recognize that you could look at them in 20 different groupings, but in reference to that grouping, they have to be proportionate to the need that's there, the underrepresentation that's there.

• 1205

Mr. Strahl: But if-

The Chair: Please allow the minister to complete her answer.

Mr. Strahl: I thought she had.

Ms Blondin-Andrew: I would also like to just finish what I'm saying in reference to what you talked about in terms of the earnings relatifs à ce que vous avez dit au sujet des salaires des minorités of visible minorities.

Even though visible minorities have had on average a higher education profile, almost 30% of visible minority workers were concentrated in service and other manual worker occupations. The average full-time earnings from men who are visible minorities was almost \$9,000 below that of males in general.

I guess we should also remember that overall averages may mask other significant problems. For example, under the Employment Equity Act, visible minorities have a high degree of overall representation, yet they remain underrepresented in all other sectors except banking. You have probably taken the best-case scenario, but overall, you have not looked at the need and the underrepresentation.

I would venture to say that the improvement within the visible minority community and the improvement within women's groups is highly relative to the amount of activity in terms of having hired and promoted those designated group members.

For instance, in the public service I do believe the commission had a program where they were very active, and very, how would you say, positive action was taken by the government to hire people, to enlist people who were qualified and meritorious, and brought them in. I think that develops a sensitivity and awareness. The whole idea of bringing in those designated groups becomes more acceptable and more attractive to people who learn from the experience of working with them avec eux, qu'ils sont des travailleurs très capables, très

[Traduction]

Le ministre a dit se reporter aux faits, mais je crois qu'il est bien établi que d'autres facteurs influent parfois sur les pratiques de recrutement, c'est inévitable. Pourriez-vous me dire, par exemple, comment se fait-il que 32 autres groupes ethniques ont un revenu par habitant plus élevé que les Canadiens anglais. Qu'est-ce qui justifie le programme? Pourquoi faut-il qu'il s'applique de la même façon à tous ceux qui répondent à une certaine norme gouvernementale?

Mme Blondin-Andrew: Ce sont les statistiques qui sont extraites des documents auxquels vous avez fait allusion. Le recensement de 1991 a cependant montré que les membres des minorités visibles se retrouvaient cantonnés dans certains emplois et qu'ils touchaient, de façon générale des salaires moins élevés que le reste de la population.

M. Strahl: Tout le monde est traité de la même façon. Ce que je fais valoir, c'est que selon vous, toutes les minorités visibles doivent être traitées de la même façon par ce projet de loi. Je ne vois pas pourquoi, parce que certaines personnes...

Mme Blondin-Andrew: Nous reconnaissons qu'on pourrait créer 20 groupes distincts, mais ce qui importe, au sujet de ces groupes, c'est qu'ils sont sous-représentés au sein de la population active.

M. Strahl: Mais si. . .

Le président: Veuillez laisser la ministre terminer sa réponse.

M. Strahl: Je pensais qu'elle avait fini.

Mme Blondin-Andrew: J'aimerais aussi conclure mes propos visibles.

Même si les minorités visibles sont en général plus instruites, près de 30 p. 100 des travailleurs de ce groupe sont concentrés dans le secteur des services et dans d'autres tâches manuelles. Chez les hommes des minorités visibles, le salaire moyen à temps plein est d'environ 9 000\$ inférieur à celui des hommes en général.

Nous devons aussi nous rappeler que les moyennes générales dissimulent peut-être d'autres problèmes importants. Par exemple, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont très bien représentées de manière générale; pourtant. elles demeurent sous représentées dans tous les autres secteurs à l'exception des banques. Vous avez peut-être cité le meilleur exemple, mais, dans l'ensemble, vous n'avez pas tenu compte des besoins et de la sous-représentation.

J'ose affirmer que l'amélioration observée chez les minorités visibles et les femmes dépend éminemment du niveau d'activité en ce qui concerne l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés.

Par exemple, je suis convaincue que la Commission de la fonction publique avait un programme dans le cadre duquel le gouvernement avait pris des mesures très positives pour embaucher des personnes qualifiées et méritantes. Je pense que cela développe la sensibilité et la prise de conscience. L'idée d'inclure les membres des groupes désignés devient plus acceptable et plus attravante quand on apprend, en travaillant

that they are very capable, very articulate, very intelligent and compétents et très intelligents qui ont leur place dans la fonction valuable workers to have within the public service and other sectors of our labour market.

Mr. Telegdi: I asked my first question on quotas because I consider it important that the fact that we do not have quotas be highlighted, and that's what the minister does. I was a little disturbed that members of the Reform Party opposed this legislation.

I still very well recall the member from Crowfoot, who used to be on this committee, pushing for lowering the number of employees who would be covered by the legislation from 100 right down to small businesses. I guess the progressive voice of the Reform Party has been lost on this committee.

The question I want to raise, because I think it is important that we get rid of myths surrounding this bill, is that this bill looks at future hiring. It doesn't look to redress the injustices of the past. Could the minister comment on that?

Ms Blondin-Andrew: There is no redress or compensation attached in this legislation. What there is, though, is honest pursuit of opportunities for people who are grossly underrepresented despite their numbers within the population and various sectors of society for various reasons, some through systemic discrimination, others through unfamiliarity and not having those employees there to begin with, which creates a sense of marginalization that's hard to overcome without active pursuit.

I think we need to understand that it isn't creating inequity for anyone else based on the merit principle. We don't believe in bringing in people who aren't going to be qualified to do the job. It's a huge disservice to those designated groups themselves as well as to the employers they serve and the public they serve.

Mr. Telegdi: Can you put something in place to clearly outline that? I say that because we do have some sectors where they are not going to be doing a lot of hiring or they might be doing minimal hiring. They might be in compliance with the legislation with the new employee breakdown roughly reflecting the demographics we're dealing with. But since there are only a few employees who are being hired, when you absorb it into the overall work force it won't show up. It will make it look as if it's business as usual.

• 1210

So could we make sure that we highlight that in the minds of the public as well as in our minds so that in the future when we don't see et à nous-mêmes afin qu'à l'ayenir, si nous n'observons pas de some dramatic shifts in some sectors, we'll recognize what has actually been done?

Ms Blondin-Andrew: I think you've raised a very good point. I'd just like to point out that it states very specifically in paragraph 10.(2)(c) of the bill:

the anticipated growth or reduction of the employer's workforce during the period in respect of which the numerical goals apply;

It's very specific there. It talks about the anticipated growth or reduction of the employer's work force during that period.

[Translation]

publique et dans d'autres secteurs du marché du travail.

M. Telegdi: J'ai posé ma première question sur les quotas parce que je considère qu'il est important de souligner le fait que nous n'avons pas de quotas, et c'est ce que fait le ministre. J'ai été un peu troublé que les membres du Parti réformiste s'opposent à ce projet de loi.

Je me souviens encore très bien que le député de Crowfoot, qui était membre de ce Comité, nous a incités à réduire l'effectif minimum fixé à 100 des organisations qui seraient assujetties à la loi afin d'y inclure les PME. Je pense que nous avons perdu la voix progressiste du Parti réformiste au sein de ce Comité.

Je tiens à souligner que ce projet de loi vise les recrutements dans l'avenir; je le dis parce qu'il est important de combattre les mythes qui entourent ce projet de loi qui ne vise pas à réparer les injustices du passé. Ou'en pense la ministre?

Mme Blondin-Andrew: Le projet de loi ne prévoit aucune réparation ou dédommagement. Il vise plutôt à créer honnêtement des possibilités d'emploi pour les personnes qui sont gravement sous-représentées en dépit de leur nombre au sein de la population et dans divers secteurs de la société, et ce pour diverses raisons, notamment la discrimination systémique, l'ignorance et l'absence, ce qui crée un sentiment de marginalisation qui est difficile à surmonter si l'on ne prend pas des mesures concrètes pour v remédier.

Nous devons comprendre que le projet de loi ne défavorise personne, car il est fondé sur le principe du mérite. Nous ne croyons pas qu'il faille embaucher des personnes qui ne sont pas qualifiées. Cela nuirait considérablement aux groupes désignés eux-mêmes, ainsi qu'à leurs employeurs et au public.

M. Telegdi: Pouvez-vous mettre en place un mécanisme pour assurer clairement le respect de ce principe? Je le dis parce qu'il existe des secteurs qui n'embaucheront pas ou qui embaucheront très peu. Ils pourraient être en règle si le profil démographique des organisations correspond à peu près à celui de la société en général. Toutefois, étant donné que l'on embauche que quelques employés, cela ne se reflète pas dans l'ensemble de la main-d'oeuvre. On aura l'impression que rien n'a vraiment changé.

Par conséquent, pourrions-nous inculquer cette notion au public changements spectaculaires dans certains secteurs, nous puissions reconnaître les objectifs qui ont été atteints?

Mme Blondin-Andrew: Je pense que vous faites valoir un excellent argument. Permettez-moi de vous signaler que l'alinéa 10(2)c) du projet de loi prévoit de façon très précise:

l'augmentation ou la réduction prévue de son effectif au cours de la période visée par les objectifs;

C'est écrit en toutes lettres très précis. Le projet de loi parle de l'augmentation ou de la réduction de l'effectif de l'employeur au cours de cette période.

Mr. Telegdi: Minister, during the break I had a chance to visit some reserves on Vancouver Island where, unlike many other places, they have a very small land mass and there are no treaties in place. What struck me when I was talking to native leaders on reserves is the limited amount of economic dollars available to them for such things as building social housing.

The requirements put forth in terms of having the appropriate certificate in carpentry or what have you really mitigate against the hiring of native people to even do work on the reserve, such as framing. Seeing that they have 80% or 90% unemployment, which is just horrendous, number one, could we get some programs in place so they could get training on the reserves and so that for the limited dollars spent by the natives, they are able to be the workers who are hired to do the job?

Ms Blondin-Andrew: I think across Canada the experience is quite similar in small communities regarding issues related to building infrastructure, such as housing, or in other areas of work at the community level. But where you have a resource industry—it could be mining or forestry—and you have large aboriginal populations, you find that generally employment opportunities are not made available to aboriginal people because of either the lack of training or the lack of incentive to do so.

It varies from one area of the country to the other. Sometimes there are actually qualified people, but there just isn't the kind of networking and the kind of relationship or partnership there to promote more employment for aboriginal communities and their members.

On the other issue you raised, we are in fact looking at the whole issue of training and the social security reform area. One is to maximize opportunities. We also are reviewing a major program for training for aboriginal people called Pathways to Success. One of the issues being looked at is the whole idea of economic development, community development, and the development of infrastructure. So you've raised a very important point that we can't ignore in relationship to this bill.

The Chair: It is now 12:15 p.m., two hours from when we started. We have completed two hours of our planned public proceedings. I will suspend the public hearing to proceed with the in camera meeting of the committee.

I would like to thank the minister for the extra time she spent with us. On behalf of the committee, thank you for your valuable contribution

Ms Blondin-Andrew: Mr. Chairman, I would just like to say that I look forward to working with each and every one of the members of this committee. It's an educational process as well. The human experience of getting to know one another will help us in putting forward a good bill. Thank you.

[Traduction]

M. Telegdi: Madame la ministre, pendant l'intercession, j'ai eu l'occasion de visiter quelques réserves dans l'île de Vancouver où, contrairement à bien d'autres endroits, les autochtones disposent d'un territoire très réduit et n'ont pas de traités. En parlant aux dirigeants autochtones dans les réserves, j'ai été frappé par les moyens limités dont ils disposaient pour réaliser des objectifs économiques comme la construction de logements sociaux.

Certaines exigences, notamment être titulaire du certificat pertinent en menuiserie, sont vraiment préjudiciables à l'embauche des autochtones, même pour travailler dans les réserves. Étant donné que 80 ou 90 p. 100 d'entre eux sont chômeurs, ce qui est tout simplement horrible, pourrions—nous mettre en place des programmes afin qu'ils puissent obtenir une formation dans les réserves et, compte tenu des moyens limités dont ils disposent, qu'ils puissent être embauchés pour faire le travail?

Mme Blondin-Andrew: Je pense que la situation est assez semblable dans toutes les petites collectivités du pays en ce qui concerne la construction des infrastructures comme le logement et dans d'autres secteurs d'activité à l'échelle communautaire. Cependant, dans les régions où l'économie est fondée sur les ressources—minières ou forestières—et où la population autochtone est importante, on constate que, d'une manière générale, les autochtones n'ont pas accès à l'emploi, soit parce qu'ils n'ont pas la formation nécessaire, soit parce qu'on n'encourage pas les gens à les embaucher.

La situation varie d'une région du pays à l'autre. Parfois, il y a bien des personnes qualifiées, mais il n'existe tout simplement pas de réseau, de lien ou de partenariat pour encourager l'embauche d'un plus grand nonbre de membres des collectivités autochtones.

En ce qui concerne votre seconde question, nous sommes en train d'examiner le problème de la formation et la réforme de la sécurité sociale. Il s'agit d'abord de maximiser les possibilités. Nous examinons également un important programme de formation pour les autochtones appelé «Les Chemins de la réussite». Nous nous penchons notamment sur le développement économique, le développement communautaire et le développement de l'infrastructure. Vous avez soulevé là une question très importante que nous ne saurions passer sous silence dans le cadre de ce projet de loi.

Le président: Il est maintenant 12h15, et nous siégeons depuis deux heures. La partie publique de nos délibérations est maintenant terminée. Je vais suspendre l'audience publique pour que le comité siège à huis clos.

Je tiens à remercier la ministre du temps supplémentaire qu'elle a passé avec nous. Au nom du comité, je vous remercie de votre concours précieux.

Mme Blondin-Andrew: Monsieur le président, permettez-moi de signaler que je suis à la disposition de tous les membres du comité. Il s'agit également d'un processus éducatif. Si nous nous connaissons mieux, cela va nous aider à produire un bon projet de loi. Je vous remercie.

The Chair: Thank you.

The meeting is suspended.

[Proceedings continue in camera]

[Translation]

Le président: Merci.

La réunion est suspendue.

[Les délibérations se poursuivent à huis clos]



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9





Issue No. 24

Monday, January 30, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 24

Le lundi 30 janvier 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès -verbaux et témoignages du Comité permanent des Committee on

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Réal Ménard

Andrew Telegdi

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Réal Ménard Andrew Telegdi

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 30, 1995 (29)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met on a televised session at 3:05 o'clock p.m. this day, in Room 253-D, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Jack Ramsay.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsels. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From Human Resources Development Canada: Gay Stinson, Corodinator, Employment Equity Branch; Susannah Rowley, Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Programme; Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services and Syed Naseem, Analyst, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procès-ver-Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

Gay Stinson made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

At 5:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 30 JANVIER 1995 (29)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance télévisée à 15 h 05, dans la salle 253-D de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du Ministère du développement des ressources humaines Canada: Gay Stinson, coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi; Susannah Rowley, chef, Respect de la loi, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi; Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques et Syed Naseem, analyste, Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi baux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

Gay Stinson fait une déclaration et, avec d'autres témoins. répond aux questions.

À 17 h 55, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Monday, January 30, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le lundi 30 janvier 1995

• 1506

The Chair: I would like the committee to resume its proceedings.

I will call on Ms. Gay Stinson, coordinator of the Employment Equity Branch of Human Resources Development Canada, to give her opening remarks and introduce her colleagues.

Ms. Gay Stinson (Coordinator, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development Canada): Thank you. I'm very happy to be here this afternoon. I hope we can assist by answering some of the questions you have about this bill and facilitate the work of this committee.

With me is Michael Dixon, Senior Counsel. He has been the legal adviser of HRD throughout the process of drafting this bill and can answer any technical questions. Also with me is Susannah Rowley, who is the chief of compliance for the legislated employment equity program as it currently stands. Syed Naseem is also here. He is a specialist in the area of statistics on designated groups in the labour market. Since some of your questions dealt with that area, we may wish to spend some time talking about it later this afternoon.

I hope to do approximately three things this afternoon, only one of which is substantive. I would like to give an overall context of how employment equity and the approach taken with the Employment Equity Act is different from discrimination and the approach taken in the Human Rights Act, as a way to have a fundamental understanding of why the equity act looks the way it does and why the enforcement mechanism has been designed in the way you see it in the current bill.

The second thing I want to do of major substance is go over the main operational sections of the bill itself. I'd like to focus on the section on employer duties and explain what's intended there about what employers have to do. I also want to go over some of the features of the compliance mechanisms that have been designed, the mandate of the Human Rights Commission, and how the enforcement mechanism should operate.

Then we will answer questions, as we did this morning, and offer any assistance the department can offer to this committee, either today or when you have other requests for information. The minister made some references to requests for information this morning and I've made some notes. The department will certainly be able to supply more information. If there's any way we can assist this committee, we will be very willing and interested to do so.

I'd like to make a few remarks about this idea of employment equity as a labour market strategy.

Le président: Le comité va reprendre ses travaux.

Je vais donner la parole à M^{me} Gay Stinson, coordonnatrice de la Direction de l'équité en matière d'emploi du Ministère du développement des ressources humaines du Canada, de bien vouloir présenter ses collègues et faire son introduction.

Mme Gay Stinson (coordonnatrice, Direction du service de l'équité en matière d'emploi, Ministère des Ressources humaines du Canada): Merci beaucoup. Je suis très heureuse de me trouver cet après-midi parmi vous. J'espère que nous serons en mesure de répondre à certaines de vos questions concernant ce projet de loi et que nous faciliterons ainsi la tâche du comité.

Je suis accompagnée de Michael Dixon, avocat-conseil principal qui, du fait qu'il nous a assistés tout au long de l'élaboration de ce projet de loi, sera en mesure de répondre à toute question touchant à la procédure. Mon autre collègue est M^{me} Susannah Rowley, chef de la section Respect de la loi pour le programme légiféré d'équité en matière d'emploi, tel qu'il existe actuellement, ainsi que de Syed Naseem, spécialiste en matière de statistiques des groupes désignés sur le marché du travail. Puisque certaines de vos questions portaient là-dessus, nous pourrions peut-être consacrer un peu de temps par la suite.

J'espère pouvoir traiter cet après-midi de trois questions, dont l'une seulement porte sur le fond. Je voudrais vous donner une idée générale de la différence de perspective entre la Loi concernant l'équité en matière d'emploi, et son application, et celle de la Loi sur les droits de la personne et la discrimination, afin que vous compreniez bien la raison pour laquelle la loi a été ainsi conçue et pourquoi les dispositifs d'application de cette loi ont été conçus comme ils le sont dans la loi actuelle.

En second lieu je voudrais passer en revue les principaux paragraphes du projet de loi qui traitent du fond de la question. Je m'attacherai tout d'abord à l'article traitant des obligations de l'employeur, en expliquant quelles sont les intentions du législateur concernant ces obligations. J'aborderai également certains aspects des dispositifs d'application ainsi que le mandat de la Commission des droits de la personne et la façon dont les dispositifs d'application devraient fonctionner.

Nous répondrons ensuite à vos questions, comme nous l'avons fait ce matin. Nous nous mettons entièrement à la disposition du comité, aujourd'hui aussi bien que pour toute demande de renseignements que vous pourriez formuler par la suite. Le ministre, ce matin, a fait mention de demandes d'information et j'ai pris quelques notes. Le ministre sera certainement en mesure de vous donner plus de renseignements et nous nous tenons entièrement à votre disposition à cet effet ou pour tout autre assistance que nous pourrions vous donner.

Je voudrais dire quelques mots sur cette notion d'équité de l'emploi en tant que stratégie du marché du travail.

[Traduction]

• 1510

Minister Axworthy has said the employment equity bill was not anti-discrimination. Mechanisms such as human rights legislation and anti-discrimination programs help achieve equality in society. The Employment Equity Act promotes the principle of a representative workplace and sets out mechanisms that employers can follow to meet this objective. Again, this is what the minister said this morning, and I thought maybe I could explain it just a little bit more.

The Canadian Human Rights Act prohibits discriminatory behaviour. It protects certain groups and offers remedies for those who have had some wrongdoing against them. It is based on complaints, investigation of complaints, and a demonstration of wrongdoing. It therefore achieves a correction either through the cessation of the wrongdoing, through paying back the injured individual or group in some way, or through the setting up of a special program.

The starting point for employment equity is separate from this. It starts off on the same basic idea, that there are inequities in the labour market. Over time, we have had a lot of statistical demonstration that the four designated groups are, statistically speaking, at a disadvantage in employment. However, the way to correct it through the Employment Equity Act we have right now—and through this bill as it's currently designed—is not to take the same approach as antidiscrimination legislation: find wrongdoing, punish it and correct it. It's not to make a judgment that discrimination has occurred just because there is an under-representation. It is to start at this point and to have employers carry on from there to manage their human ressources humaines de façon à les faire prendre conscience du fait resources in a way that, first of all, makes them aware of the degree que certains secteurs sont sous-représentés. to which they have an under-representation.

Secondly, it starts them on the process of good, sound human resource planning to make whatever changes they need to make—whatever plans, goals, targets, special programs, accommodation of differences and other qualitative measures generally—to accommodate their workforce, to always keep in step with the times, to make sure the workforce continues to be a workforce that generally reflects the community from which they are recruiting.

The ways we wish to work toward equality in the labour market, therefore, are multiple. We have support programs the minister did mention this morning that the department is looking very much at what kind of support and training programs, etc., we do have—but if we have designated group members who get trained but still can't get jobs because there are barriers against them because of the colour of their skin, because of different attitudes and behaviours, the situation is still not going to be remedied.

What we need are complementary kinds of programs and policies. Employment equity is on one side. It's on the side saying let's prepare the place of employment, let's have the decisions that are in the place of employment for gaining de travail, à influer sur les décisions d'embauche qui y sont

Le ministre Axworthy a déclaré que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vise pas à lutter contre la discrimination. C'est la Loi sur les droits de la personne et les programmes de lutte contre la discrimination qui visent à instituer l'égalité dans la société. La loi concernant l'équité en matière d'emploi vise à rendre le milieu de travail représentatif de la société dans son ensemble et énonce les mesures que peuvent prendre les employeurs aux fins de réaliser cet objectif. Voilà ce qu'a dit ce matin le ministre, mais il serait peut-être bon que je donne là-dessus quelques explications.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute attitude de discrimination. Elle protège certains groupes et propose des recours à ceux qui ont été victimes d'une injustice. Elle opère sur la base de plaintes, d'enquêtes sur celles-ci aux fins de vérifier qu'un tort a réellement été causé. C'est donc une loi qui vise à redresser un tort en le faisant cesser, en dédommageant, de l'une ou l'autre façon, la personne ou le groupe lésé ou en mettant sur pied un programme spécifique.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, tout en partant de la même idée fondamentale, à savoir les inéquités du marché du travail, aborde la question sous un autre angle. Il a été statistiquement prouvé que les quatre groupes désignés se trouvent désavantagés dans l'emploi, mais la loi actuelle d'équité en matière d'emploi ainsi que le projet de loi tel qu'il est actuellement conçu ne procède pas de la même façon que la loi anti-discrimination, à savoir la constatation d'un tort, la sanction et le redressement. Ce n'est pas parce qu'il y a sous-représentation que la loi permet de porter un jugement de discrimination. Elle veut remonter plus loin et amener les employeurs à gérer leurs

En second lieu la loi vise à orienter les employeurs vers une saine et juste gestion des ressources humaines et à les amener à faire tous les changements qui s'imposent-que ce soit des plans, des objectifs, des programmes spéciaux, accommodements de différence et autres mesures qualitatives-pour faire place à ces catégories, pour vivre avec leur temps, pour veiller à ce que leur personnel soit un reflet fidèle de la communauté où le recrutement s'est fait.

Elles sont donc multiples, les voies par lesquelles nous souhaitons progresser vers l'égalité dans le marché du travail. Nous avons des programmes de soutien, et le ministre disait ce matin que le ministère examine de près les programmes de soutien et de formation que nous avons, mais si nous avons des membres des groupes désignés qui reçoivent une formation mais qui néanmoins ne peuvent trouver d'emploi en raison de la discrimination dont ils sont victimes à cause de leur couleur, ou d'attitudes et de comportements différents, nous n'aurons toujours par encore fait de progrès.

Ce qu'il nous faut, ce sont des programmes et des politiques complémentaires. Le programme d'équité en matière d'emploi aborde un des aspects de la question, il vise à préparer le lieu

workplace—Let's have those processes work in such a way that they are fair to all. It removes artificial barriers standing in the way of designated groups and over time it will achieve equality.

This fundamental approach to employment equity as a labour market strategy is based not on finding fault with the employer, but rather on a planning process to go from this point forward in the management of human resources. This is the foundation of the bill you see before you—the way in which the bill has set up enforcement and the way in which that enforcement is intended to operate.

With this as a general context, I would like to focus on certain key portions in the bill. I would like to focus on the intent behind them, on how the bill is intended to operate, and in particular to focus on the structure for enforcement and how it's intended to operate.

I brought with me a document called "Annotated Version". The English portion of the bill is on the left side, with some annotations on the right. I'll be looking at some of those. And in the French version you have the same annotations, although translated, which you can read together with the bill.

The first thing I'd like to point out is the purpose of the bill, which is also the purpose of the current act but with one very minor change—to achieve equality. I think there was quite a bit of discussion about that this morning, but it makes it quite clear that in achieving equality and undertaking employment equity we have to treat people not just in the same manner, but we have to take special measures to accommodate differences so the result is appropriate and gains equality for all people.

• 1515

A trivial analogy, for all of you who travel so much, might be meals served on an airplane. If you are a Jewish person, have dietary restrictions because of health, or have other religious observances, you can put in a request for a special meal, and this is an accommodation of your differences. Each person gets a meal when they're on a plane at mealtime, but certain people can have accommodations that are appropriate to them.

So this is really the principle of the bill. There are some cases where we are looking at the need for different treatment in order to achieve an equitable result. I think that is the basis of what the minister was saying today.

I'd really like to focus on the part of the bill that discusses employer obligations first. This is in clause 5 of the bill on page 6 of the annotated version in English, headed "Employer Obligations". Clause 5 is what I call the umbrella obligation. It generally states the employer's obligation to implement equity in its comprehensive version.

The employer shall implement employee equity, and there are a couple of key steps: identifying and eliminating barriers; instituting positive policies and practices; and making such reasonable accommodations as will achieve a degree of representation in each occupational group in the employer's workforce that reflects their representation in the Canadian workforce, or those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, etc..

[Translation]

employees and moving them up through, and indeed out of, the faites, ainsi que celles de promotion et de licenciement...L'objectif à atteindre, c'est que ces méthodes soient justes envers tous et que soient levées les barrières artificielles qui se dressent devant les membres des groupes désignés, afin que de la sorte l'égalité soit un jour atteinte.

> Cette façon d'aborder la question de l'équité en matière d'emploi comme une stratégie du marché du travail se base non sur une mise en accusation de l'employeur, mais plutôt sur un processus de planification de la gestion des ressources humaines, à mettre en place dès le départ. C'est là le fondement du projet de loi dont vous êtes saisis, à savoir la façon dont on envisage d'appliquer cette loi et les moyens à cet effet.

> Après cet énoncé de principe je voudrais m'attacher à certaines parties essentielles du projet de loi, à savoir l'intention sous-jacente, la façon dont l'application est prévue, en particulier les dispositifs d'application et le fonctionnement tel qu'il est prévu.

J'ai apporté une version annotée du projet de loi, avec le texte anglais à gauche et les annotations en regard de celui-ci. Les mêmes annotations, traduites, figurent sur la version française et vous pouvez donc les lire en même temps que le projet de loi.

Je voudrais tout d'abord faire ressortir l'objectif de ce projet de loi, qui est également l'objectif de la loi actuelle, mais avec un changement mineur, soit d'atteindre l'égalité. Cette question a été longuement débattue ce matin, mais il y est clairement dit que pour réaliser l'égalité et l'équité en matière d'emploi on ne peut se contenter de traiter tout le monde de la même manière, mais qu'il faut prendre des mesures spéciales pour tenir compte des différences, afin d'arriver au résultat espéré, à savoir l'égalité pour tous.

Pour vous donner un exemple qui vous paraîtra banal, à vous qui voyagez si souvent, c'est celui des repas servis à bord les avions. Si vous avez des problèmes de régime ou si vous respectez certaines règles alimentaires rituelles, par exemple si vous êtes juif pratiquant, vous pouvez commander un repas spécial par lequel il sera tenu compte de vos différences. À l'heure du repas chacun est servi à bord, mais certains reçoivent un repas adapté à leurs besoins.

C'est là le principe fondamental du projet de loi. Il existe des cas où, pour arriver à un résultat équitable il faut traiter les gens différemment: C'est précisément ce que disait aujourd'hui le ministre.

Je voudrais avant tout m'attacher à la partie du projet de loi qui discute des obligations de l'employeur, à savoir l'article 5 du projet de loi, à la page 8 de la version annotée qui est intitulée «Aux obligations de l'employeur». L'article 5 est ce que j'appellerais l'obligation cadre, qui définit les obligations de l'employeur aux fins d'instaurer l'équité au sens large de cette notion.

Aux fins d'instaurer l'équité pour ses employés, l'employeur doit prendre une série de mesures principales: l'identification et l'élimination des barrières, la mise en place de politiques et de pratiques positives, et la prise, dans toute la mesure du possible de mesures de nature à obtenir la représentativité de chaque groupe professionnel de l'effectif de l'employeur, afin de refléter leur présence dans la main d'oeuvre canadienne ou dans ces segments de la main d'oeuvre qui sont identifiables par qualification, etc..

I'd like to pause here for a moment to underscore the fact that this expression sets up the way in which all assessments are made about the degree to which an employer's workforce is representative. When the Human Rights Commission goes in to audit, this judgment will be made by making a comparison between the profile by designated group within the employer's workforce, broken down by each occupational group and not just as a whole, and the availability of qualified designated group members in the labour market.

We have two expressions of how we measure. The employer's workforce should reflect the Canadian workforce, and those portions of the Canadian workforce that are identifiable.

We have the first expression, Canadian workforce, to express the concept that is most general and to say, in general aggregate terms, an employer's workforce should reflect the labour market at large. Whenever there are occupations for which there are no specific educational or other occupational requirements, we can always look to that figure as a general proxy indicator of the degree of representation that's generally considered reflective.

The second part says employers should look at each occupational group. For each occupational grouping—for example, a professional grouping that has certain bona fide occupational requirements—employers will want to compare their workforce with those segments of the Canadian workforce they identified by qualification, eligibility, and area of the country. In other words, the way these comparisons are made should be appropriate to the level of qualification required for the job. So that is the way employers determine whether or not they are under—represented, and it's the same way Human Rights Commission compliance officers determine whether or not they see an appropriate reflection within the workforce.

I'll just jump back one step to say that in the interpretation clause where the definitions are given, the expression "Canadian workforce" is defined to mean "all persons in Canada of working age who are willing and able to work". I point this out because in some cases other governments and other people think employers are judged according to population. This is not the case. We are judging an employer's level of representation according to those in Canada who are willing. That means they want to work.

[Traduction]

Je voudrais m'arrêter là un instant pour souligner le fait que cette expression établit la façon dont toutes les évaluations sont faites quant au degré de représentativité de l'effectif d'un employeur. Lorsque la Commission des droits de la personne va faire une vérification elle portera son jugement en se basant sur un comparaison entre le profil par groupe désigné, de l'effectif de l'employeur ventilé par groupe professionnel, et non simplement dans son ensemble, et la disponibilité, parmi les groupes désignés, de gens qualifiés pour ces emplois.

Nous mesurons cette représentation de deux façons: d'une part l'effectif de l'employeur devrait refléter l'ensemble de la main d'oeuvre canadienne, et en second lieu les segments de la main d'oeuvre canadienne qui sont identifiables.

La première expression, la main d'oeuvre canadienne, exprime la notion la plus générale, à savoir que l'effectif d'un employeur devrait fidèlement représenter la composition, dans son ensemble, du marché du travail. Quand il y a des métiers pour lesquels il n'existe aucune condition spécifique en matière d'éducation ou autres qualification professionnelles, nous pouvons toujours prendre ce chiffre comme indicateur général du degré de représentation généralement considéré comme correspondant à la composition de la population.

Dans la seconde partie il prescrit aux employeurs d'examiner chaque groupe professionnel. Pour chacun d'entre eux, par exemple—le groupe pour lequel certaines qualifications approuvées sont nécessaires—les employeurs établiront une comparaison entre leurs effectifs et les segments de la main d'oeuvre canadienne qu'ils ont identifiés par qualifications, admissibilité et région du pays. Autrement dit, ces comparaisons devraient être adaptées au niveau de qualifications exigé pour l'emploi. C'est la façon dont les employeurs détermineront si certains groupes sont sous—représentés, de la même façon que les agents chargés de l'application de la Loi sur les droits de la personne détermine si la main d'oeuvre reflète suffisamment la composition de la population ou non.

Je vais revenir légèrement en arrière pour préciser que dans la clause d'interprétation où sont données les définitions. l'expression «main d'oeuvre canadienne» est définie comme signifiant «toutes les personnes, au Canada, en âge de travailler qui sont disposés à travailler et capables de le faire» Je fais cette remarque parce que, dans certains cas, d'autres gouvernements et d'autres personnes pensent que les employeurs sont jugés en fonction de la population, mais ce n'est pas le cas. Nous évaluons le niveau de représentation d'un employeur en fonction de ceux qui au Canada sont prêts à faire leur part. Cela signifie qu'ils veulent travailler.

• 1520

We are not talking about women who are staying home to raise young children. We are not talking about people who are too young or too old to aspire to work. We are talking about working—age population, people who want to work, people who are able to work, whether or not they currently have a job. But they are able to work. That is the segment of the population we are comparing with.

Nous ne parlons pas des femmes qui restent chez elles pour élever des enfants. Nous ne parlons pas des gens qui sont trop jeunes ou trop vieux pour souhaiter travailler. Nous parlons du groupe de population en âge de travailler, de gens qui veulent travailler, qui sont en mesure de le faire, qu'ils aient ou non un emploi à l'heure actuelle. C'est par rapport à ce secteur de la population que nous nous comparons.

That is the fundamental principle, then: that the employer is required to do this sort of work to ensure that over time his or her workforce remains reflective of the community. That is the umbrella obligation.

That having been said, because there is so much misunderstanding about employment equity, we have a clause that is very unusual in Canadian statutes, I think, to say what is not employment equity. We have just stated four common things.

Employment equity is not making an employer take a measure that causes unreasonable economic hardship or would put him out of business. Clearly this is not what we wish to have happen. It is not a program that forces an employer to hire or promote unqualified persons. In the public sector, equally, it does not require the government to abandon the merit principle in any way. Nor does it require an employer to create positions in addition to those which were already part of the regular growth or reduction of the workplace.

That said, I would like to skip ahead to clause 9 of the bill, which is the beginning of detailing the specific process, the sound equity planning process required of employers. This is the start of the good human resource planning, good equity planning process, as required by the bill of employers.

First of all, an employer has to collect information and conduct an analysis of his workforce to determine the degree of under-representation in each occupational group, in the manner I just suggested, to determine whether or not he is reflecting the community that is qualified and eligible to work.

Paragraph 9(1)(b) goes on to say the employer also needs to conduct a review of whatever employment systems, policies, and practices there may be, to identify barriers that have the effect of excluding groups of people. Wherever he finds that effect, if it is not a system he absolutely needs to retain, he should be removing that particular policy or practice and replacing it with something else that doesn't have that exclusionary effect, or even something positive that has an inclusionary effect.

Clause 10 of the bill goes on to say the next step for the employer, having determined whether or not there is under-representation, and if so, exactly where, in what occupational groups. Having gone through all the systems and practices that are the way he operates his employment, so he knows where exclusionary effects are entering into the system, he is now at a point to set down a plan. All of clause 10 deals with what kind of plan the employer needs to have.

He needs to have a plan that sets down whatever positive things he has to put in place, whatever positive measures he has to take to eliminate the barriers he has just identified and replace them with neutral practices or positive practices, and to

[Translation]

Voilà donc le principe fondamental: l'employeur est tenu de faire ce genre de choses pour s'assurer que, au fil des ans, ses effectifs continuent d'être représentatifs de la collectivité. C'est l'obligation générale qui leur incombe.

Cela dit, étant donné qu'il y a de gros malentendus au sujet de l'équité en matière d'emploi, nous avons une disposition qui est très peu courante dans les lois canadiennes, je pense, en vue d'expliquer ce qui ne constitue pas l'équité en matière d'emploi. Nous avons énoncé quatre faits courants.

L'équité en matière d'emploi, ce n'est pas obliger un employeur à prendre une mesure qui cause des difficultés économiques indues ou risque de l'acculer à la faillite. Ce n'est de toute évidence pas l'objectif poursuivi. Il ne s'agit pas non plus d'un programme qui oblige un employeur à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées. De même, dans le secteur public, ce principe n'oblige pas le gouvernement à renoncer de quelque façon à l'avancement en fonction du mérite. Il n'oblige pas non plus l'employeur à créer des postes supplémentaires à ceux qui étaient déjà prévus dans le cadre de la croissance ou la diminution normale des effectifs.

Cela dit, j'aimerais passer directement à l'article 9 du projet de loi, où l'on commence à expliquer en détails le processus précis, le bon processus de planification de l'équité que doivent mettre en oeuvre les employeurs. Il s'agit—là du début d'une bonne planification des ressources humaines, d'un bon processus de planification de l'équité en matière d'emploi, selon l'obligation qui incombe aux employeurs en vertu du projet de loi.

Tout d'abord, un employeur doit recueillir l'information et faire une étude sur son effectif en vue de mesurer le degré de la sous-représentation dans chaque catégorie professionnelle, de la façon que je viens d'exposer, afin d'établir si son effectif reflète ou non la collectivité qui a les compétences voulues et est en mesure de travailler.

L'alinéa 9(1)b) stipule que l'employeur doit également faire une étude des systèmes, politiques et usages d'emploi éventuels, en vue de déceler les obstacles qui ont pour effet d'exclure certains groupes de personnes. Lorsqu'il constate un tel effet, s'il ne s'agit pas d'un système qu'il est absolument indispensable de conserver, l'employeur doit supprimer cette politique ou cet usage particulier et le remplacer par une autre initiative n'ayant pas le même effet d'exclusion, ou même par une mesure positive qui a un effet d'inclusion.

À l'article 10 du projet de loi, on expose l'étape suivante à suivre par l'employeur, après avoir déterminé s'il y a ou non sous-représentation et, dans l'affirmative, dans quelles catégories professionnels celles-ci existent. Après avoir passé en revue tous les systèmes et usages propres à son milieu de travail, l'employeur sait dans quels cas il existe des effets d'exclusion et il est donc prêt à établir un plan. Tout l'article 10 traite du genre de plan que l'employeur doit adopter.

L'employeur doit prévoir un plan qui énonce les mesures positives à mettre en place, en vue de supprimer les obstacles déterminés par l'étude sur les systèmes et de les remplacer par des usages neutres ou positifs, le tout en établissant un

set up a timeframe for doing those things. Employers are also required to set short–term numerical goals for hiring and promotion, only in those occupational groups where he has found under–representation. So it is only addressing the particular area where there is a discrepancy.

The employer is also required to set out longer-term goals, which are more like strategic down-the-road sorts of goals that go beyond the particular operational requirements of the short-term goals.

• 1525

Subclause 10(2), which is at the bottom of page 9 of the annotated version in English, goes on to give more guidance to employers about the factors to take into consideration in setting goals. This is a careful set of considerations to make sure that employers are not going to be setting goals that are inappropriate either.

You heard this morning how the tribunal is not going to be imposing quotas. The employer can establish numbers, but the intent here is that employers will establish those numbers in line with good human resource planning and make sure they're following certain sorts of considerations.

There are four considerations. That's just good employment equity planning. These are the degree to which there is underrepresentation by occupational group, the availability of qualified designated group members—The anticipated growth or reduction, whatever the pattern of the flow of activity is expected to be—in other words, how many employment opportunities there will be—is a key feature that must be considered, and there is also the anticipated rate of turnover within the period during which these numerical goals are applying.

I would like to mention here that these features that are guiding the employer in how to establish good, sound numerical goals are the same as the ones that are repeated at the end of the bill to guide the tribunal and the commission when they are making assessments on employers and making determinations on employers who haven't done this, about the level at which to do it. These same considerations must be used by the employer and by the enforcing agent alike.

Clause 11 simply points out that the level at which the plan and the goals are to be established is a level that will, when implemented, reflect progress over time, and that the employer has the requirement to put this into effect, to monitor over time, to revise the plan with goals and timetables over time.

So what the employer really ends up with is a good, solid human resource plan, with a special perspective looking for equity objectives and a process to modify those objectives over time as the situation changes, either as his workforce becomes representative or as new information becomes available about, for example, the increasing level of visible minorities in our country. This is the process by which the employer will constantly redo the plan to make sure that he always is staying in line with the changing nature of the demographics in the country.

[Traduction]

calendrier précis. Les employeurs sont également tenus de fixer des objectifs numériques à court terme en matière d'embauche et de promotion, uniquement dans les catégories professionnelles où il existe un problème de sous-représentation. Ces objectifs visent donc uniquement le secteur précis où il existe un écart.

L'employeur est également tenu d'établir des objectifs à long terme, qui équivalent davantage à des objectifs stratégiques à longue échéance qui vont au-delà des contraintes opérationnelles immédiates des objectifs à court terme.

Le paragraphe 10(2), qui se trouve au bas de la page 9 de la version annotée en anglais, expose les facteurs sur lesquels les employeurs doivent se fonder en vue de fixer des objectifs. Il s'agit d'une série de facteurs bien précis visant à s'assurer que les employeurs ne fixent pas d'objectifs qui soient inadéquats.

On vous a expliqué ce matin que le tribunal ne va pas imposer de quotas. L'employeur peut fixer des chiffres, mais cette disposition vise à s'assurer que les employeurs établissent des objectifs numériques compatibles avec une bonne planification des ressources humaines et ce, en respectant certains facteurs précis.

Ces facteurs sont au nombre de quatre et permettent de procéder à une bonne planification de l'équité en matière d'emploi. Ce sont la mesure dans laquelle il existe une sous-représentation dans chaque catégorie professionnelle, la disponibilité de membres qualifiés des divers groupes désignés. . . La croissance ou réduction prévue, selon la tendance du niveau d'activités prévu—en d'autres termes, quelles seront les possibilités d'emploi—est un facteur—clé à prendre en ligne de compte, et il y a également le taux de roulement prévu au cours de la période visée par ces objectifs quantitatifs.

Je voudrais signaler en passant que ces facteurs dont doit tenir compte l'employeur pour établir de bons objectifs quantitatifs valables sont les mêmes que ceux qui sont indiqués à la fin du projet de loi et dont devront tenir compte le tribunal et la commission lorsqu'ils évalueront les employeurs et prendront des décisions à l'égard de ceux qui n'auront pas tenu compte de ces facteurs. L'employeur et l'agent d'application doivent tenir compte des mêmes facteurs.

L'article 11 signale simplement que le niveau auquel le plan et les objectifs doivent être établis doit, une fois mis en oeuvre, se traduire par des progrès avec le temps, et que l'employeur a l'obligation de le mettre en vigueur, d'en surveiller l'application au fil des ans, de réviser le plan ainsi que les objectifs et les calendriers avec le temps.

Ainsi, l'employeur finit par disposer d'un bon plan solide en matière de ressources humaines, avec une perspective particulière axée sur les objectifs en matière d'équité et un processus qui permet de modifier ces objectifs avec le temps pour s'adapter à de nouvelles situations, soit si son effectif devient plus représentatif ou si de nouvelles données sont publiées au sujet, par exemple, du nombre croissant de membres de minorités visibles dans notre pays. C'est le processus qui permet à l'employeur de remanier continuellement son plan pour s'assurer qu'il est toujours compatible avec l'évolution des facteurs démographiques du pays.

I would also like to point out clause 14. The minister made special reference to that this morning, suggesting that the committee might want to look at ways to foster the cooperative relationship between employers and their employees and their bargaining agents. This is the attempt in the bill to establish that the employers must consult their employee representatives.

Employee representatives must participate in these consultations, but they are to take place in a positive and proactive and problem-solving environment. That expression is in paragraph 14(1)(a). This consultation is to enable the provision of different perspectives and the assistance that employee representatives could provide the employer to facilitate the implementation of employment equity in the workplace and the communication to employees of all matters concerning employment equity.

The attempt here in the bill is to try to establish the proactive nature of these consultations and discussions and the need to have well understood within the employer's workforce what the program is about and how it's operating.

I am tempted to skip over the part about numerical reporting, simply because there is essentially no change from the current act to the bill you see before you. I'll simply mention that originally these detailed statistical reports served four different purposes.

The first purpose was for the employer, because the employer has to know the statistical profile before taking any special measures.

• 1530

The second reason is that in HRD, which was at that time order to know whether we should continue with this sort of activity, what kind of support and training programs to have, and those sorts of supporting measures. The CHRC also needs to have this longitudinal information year by year to know the rate of change employers are achieving over time. The government will need to know because, as you can see, this bill calls for a parliamentary review every five years. This is the second parliamentary review of the current act, and five years after this one is passed there will be another review. So the government itself always needs to have this information to track the rate of progress.

I think those are probably the only sections concerning employer obligation that I'd like to highlight. I would like to now get on to part II of the bill, which establishes the new mandate for the Canadian Human Rights Commission and the use of the Canadian Human Rights Tribunal. I would like to point out the way in which this has been designed and how it's intended to operate in order to enforce those employer obligations we've just been talking about.

So just to reflect my earlier remarks, this bill is to either change employer behaviour or ensure that employers continue to operate their employment procedures in such a way that they maintain a workforce that always reflects the country even as we have very quick demographic change.

[Translation]

Je voudrais également insister sur l'article 14. Le ministre lui a fait précisément allusion ce matin en disant que le comité voudra peut-être étudier des façons de favoriser la collaboration entre employeurs et employés et leurs agents de négociation. Cette disposition du projet de loi vise à obliger les employeurs à consulter les représentants de leurs employés.

Les représentants des employés doivent participer à ces consultations mais celles-ci doivent se dérouler dans un milieu positif, proactif et propice à la solution des problèmes. C'est ce qui est stipulé à l'alinéa 14(1)a). Cette consultation doit permettre l'expression de points de vue différents et permettre aux représentants des employés d'aider l'employeur en vue de faciliter la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail et la communication aux employés de tout renseignement concernant l'équité en matière d'emploi.

Cette disposition du projet de loi vise à établir la nature proactive de ces consultations et discussions et faire en sorte que les employés connaissent bien le programme établi par leur employeur et son fonctionnement.

Je suis tenté de ne pas parler des rapports quantitatifs, pour la simple raison qu'il n'y a pratiquement aucun changement par rapport à la loi actuelle, dans le projet de loi à l'étude. Je signale simplement que, au départ, ces rapports statistiques détaillés visaient à atteindre quatre objectifs précis.

Le premier objectif concerne l'employeur, car ce dernier doit connaître le profil statistique avant de prendre des mesures spéciales.

La deuxième raison c'est qu'au Ministère EIC, we needed to know the level of under-representation in Développement des ressources humaines qui était à l'époque Emploi et Immigration Canada, il fallait connaître le niveau de la sous-représentation pour savoir s'il fallait ou non suivre ce genre d'activité, quel genre de programme d'aide et de formation mettre en oeuvre, et diverses autres initiatives d'appui. La Commission canadienne des droits de la personne doit également disposer de ces données longitudinales année par année pour évaluer les progrès des employeurs avec le temps. Le gouvernement devra le savoir car, comme vous pouvez le voir, le projet de loi prévoit un examen parlementaire tous les cinq ans. Il s'agit du deuxième examen parlementaire de la loi actuelle et, cinq ans après celui-ci, il y en aura un autre. Le gouvernement lui-même doit donc toujours disposer de cette information pour surveiller le rythme de progrès.

> Ce sont sans doute les seuls articles concernant l'obligation qui incombe aux employeurs que j'aimerais souligner. Je voudrais passer maintenant à la partie 2 du projet de loi, qui prévoit le nouveau mandat de la Commission canadienne des droits de la personne et le recours au Tribunal canadien des droits de la personne. Je tiens à signaler comment ces mesures ont été conçues et comment elles sont censées s'appliquer pour obliger les employeurs à respecter les obligations dont je viens de parler.

> Comme je l'ai dit plus tôt, le projet de loi vise ou bien à modifier le comportement des employeurs ou à faire en sorte qu'ils continuent d'appliquer des méthodes d'emploi de façon à maintenir un effectif qui soit toujours représentatif du pays, même lorsque nos facteurs démographiques changent rapidement.

The way this should be enforced, therefore, is not through complaints, not through demonstration of wrongdoing, not through punitive measures being taken, but rather through a process of making sure-It's a three-part process: first, by making sure employers are undertaking this planning process themselves, as they are required to do by this act; second, if there are aspects that are incomplete or insufficient, to negotiate with the employer an acceptable level of plan to put into place a process for changing; and third, only if the employer cannot reach agreement with the Human Rights Commission would there be a process to enforce upon the employer that kind of a forward-looking plan to start moving towards a representative workforce.

I'd like to simply point out the features of this design as we go along. Having established in subclause 21(1) that the-

M. Ménard (Hochelaga - Maisonneuve): Voulez-vous répéter les trois étapes que vous avez mentionnées? Je n'ai pas pu les prendre en note, et cela m'apparaît important.

Ms. Stinson: The three steps are, first, to verify whether there is compliance; second, to negotiate an acceptable level of compliance; and third, to enforce the required level through a direction or mandatory order. The last step is the actual enforcement, the final step of enforcement.

Because the Employment Equity Act is different from anti-discrimination legislation-it's considered appropriate to have a different mechanism of achieving compliance—the Human Rights Commission is receiving from this act a different mandate. The expression of that different mandate and the expected different behaviour of the commission is in subclause 21(2). I'll simply read the critical phrases:

(2) The Commission shall—be guided by the policy that, wherever possible, cases of non-compliance be resolved through persuasion and the negotiation of written undertakings—and that directions—and applications for orders be made—only as a last resort.

That is the expression of the new mandate and the expected kind of intervention the Human Rights Commission should undertake with employers when it receives the mandate under this act. As you can see, it's quite a different kind of intervention from the kind of investigation and proving of wrongdoing that it has under the Human Rights Act for cases of discrimination.

• 1535

There follows, therefore, the way in which the commission can designate officers to carry out compliance reviews. HRDC has had many years of experience now operating the federal contractors program. The main way that program operates is to have compliance review officers go on site, visit the place of employment to see not only the plan and the statistics but to talk to employees, to talk to the union, where there's a union,

[Traduction]

Pour faire appliquer ces dispositions, par conséquent, on ne doit pas adopter de système de plaintes, ni prouver des irrégularités ni prendre des mesures punitives, mais plutôt adopter un processus qui garantisse... Ce processus est en trois volets: premièrement, il faut s'assurer que les employeurs entreprennent de leur propre chef ce processus de planification, conformément à l'obligation qui leur incombe en vertu de la loi; deuxièmement, si certains éléments sont incomplets ou insuffisants, il faut négocier avec l'employeur un plan acceptable visant à mettre en oeuvre un processus de changement, et troisièmement, uniquement si l'employeur ne peut pas s'entendre avec la Commission des droits de la personne, on mettra un oeuvre un processus visant à obliger l'employeur à adopter un plan à long terme en vue d'avoir un effectif plus représentatif.

Je tiens simplement à signaler au fur et à mesure les grandes lignes de ce plan. Après avoir établi au paragraphe 21(1) que le...

Mr. Ménard (Hochelaga - Maisonneuve): Would you please repeat the three steps you just mentioned? I didn't have time to take them down and I think they are important.

Mme Stinson: Les trois étapes sont les suivantes: premièrement, vérifier si l'employeur se conforme à la loi; deuxièmement, négocier un niveau de conformité acceptable et troisièmement, faire respecter le niveau requis grâce à une directive ou une ordonnance à caractère exécutoire. La dernière étape correspond aux mesures d'application réelle, à l'étape finale de l'application.

Étant donné que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est différente d'une loi contre la discrimination—on juge normal de prévoir un mécanisme différent pour assurer la conformité-la Commission des droits de la personne se voit conférer un mandat différent en vertu de cette loi. C'est au paragraphe 21(2) que sont énoncés ce mandat différent et le comportement différent qu'est censée adopter la commission. Je vais tout simplement lire les phrases les plus importantes:

(2) La commission... a pour politique, chaque fois que possible, de régler les cas de non-conformité grâce à la persuasion et à la négociation d'ententes écrites. . . et que les directives. . . et les demandes d'ordonnances ne sont présentées...qu'en dernier

Il s'agit-là de l'expression du nouveau mandat et du genre d'intervention que devra faire la Commission des droits de la personne auprès des employeurs en vertu du mandat qui lui sera conféré aux termes de cette loi. Comme vous pouvez le voir, il s'agit d'un intervention bien différente de celle qui lui incombe aux termes de loi sur les droits de la personne, soit mener enquête et prouver l'existence d'irrégularités, en cas de discrimination.

Voici donc de quelle façon la commission peut désigner des agents pour contrôler la conformité. La Commission canadienne des droits de la personne a de nombreuses années d'expérience en ce qui a trait à l'application du programme des contrats fédéraux. Dans le cadre de ce programme, les agents de contrôle d'application se rendent sur place, visitent le milieu de travail pour vérifier non seulement le plan et les statistiques mais to talk to employee representatives, to see if employees également pour discuter avec les employés, avec les

they're familiar with it, if any problems or questions they have have a place to be asked and answered, and generally to find out the nature of this program at its fullest. Statistical change, yes, but also the full range of qualitative measures to implement it in a very appropriate and full way, to make sure the workplace becomes a welcoming and inclusive environment.

Based on that experience, the major suggestion for compliance is to verify compliance through on-site audit. So the major activity of the commission is intended to be a visit to the place of employment to verify whether the employer has undertaken all those steps we just

In order to do that, the bill sets out all the access to information that is required, the kind of employment equity records that need to be made available so the employer will make available all information. The commission has the right of access to any kind of information in any form, whether it's paper, electronic, or in fact from people and their attitudes and knowledge of what's happening in the place of employment.

The purpose of this audit is to determine whether or not employers have met their obligations under this bill. It is likely a great deal of attention will be paid to the employment equity plan, to the features of the plan, because those are the ones that have identified the areas where there needs to be special effort; the nature of the special efforts and that they are appropriate to achieve change where it's needed; the level of goals and timetables and if they are appropriate to achieve change and progress over time—and to look at the whole design of the entire program, to see if it is well supported by other qualitative measures within the workplace that will help it work, and work well.

In clause 23 of the bill there is what in essence is a checklist of the sorts of things from which a compliance review officer could find an employer not in compliance with the obligations under the act. Paragraphs 23(1)(a), (b), (c), (d), (e), and (f) essentially detail the requirements we already went through. They say when a compliance officer is on site and verifying these things, any one of these things, singly or in combination, can be a feature where the employer would be considered not to have complied fully or adequately with the requirements in the bill.

Whenever this occurs, we enter stage two of the enforcement scheme. Stage two is what the compliance officer does. You can see it right there at the bottom of subclause 23(1): "the compliance officer shall inform the employer of" the particular aspect of non-compliance "and shall attempt to negotiate a written undertaking from the employer".

[Translation]

understand what's happening there, if they agree with it, if représentants syndicaux, le cas échéant, avec les représentants des employés, pour voir si ces derniers comprennent ce qui se passe dans leur milieu de travail, s'ils sont satisfaits des mesures qui sont prises, s'ils les connaissent bien, s'il leur est possible d'obtenir des réponses aux questions éventuelles qu'ils se posent et, en général, pour évaluer la nature du programme à son maximum. Il faut tenir compte de l'évolution statistique, en effet, mais également de toute une gamme de mesures qualitatives visant à le mettre en vigueur de facon adéquate et exhaustive, pour s'assurer que le milieu de travail devient un milieu accueillant et ouvert à tous.

> En fonction de cette expérience, la meilleure façon de vérifier la conformité, c'est grâce à des visites sur place. La principale activité de la commission consiste donc en une visite sur les lieux de travail pour vérifier si l'employeur a mis en oeuvre toutes les étapes dont nous venons de parler.

> À cette fin, le projet de loi fait état de toutes les mesures requises en matière d'accès à l'information, des dossiers sur l'équité en matière d'emploi qui doivent être mis à la disposition de la commission pour s'assurer que l'employeur communique toute l'information nécessaire. La commission a le droit d'accès à tous les renseignements quels qu'ils soient, qu'il s'agisse de documents ou de fichiers électroniques, ou en fait en discutant avec les gens pour connaître leurs attitudes et s'informer de ce qui se passe dans leur milieu de travail.

> Cette vérification a pour objet d'établir si les employeurs respectent ou non les obligations qui leur incombent en vertu de ce projet de loi. Il est probable qu'on accordera beaucoup d'attention au plan d'équité en matière d'emploi, aux caractéristiques du plan, car elles sont directement en rapport avec les secteurs où l'on a constaté qu'un effort particulier s'imposait; la nature des efforts particuliers et la mesure dans laquelle ils permettent de réaliser les changements souhaitables; le niveau des objectifs et des calendriers et la mesure dans laquelle ils permettent de réaliser des changements et des progrès avec le temps; et l'examen de toute la conception du programme, pour s'assurer qu'il est bien soutenu par d'autres mesures qualitatives adoptées dans le milieu de travail qui faciliteront sa mise en vigueur et de bons résultats.

> À l'article 23 du projet de loi se trouve une sorte de liste de contrôle à laquelle un agent de contrôle d'application se reporte pour établir si un employeur se conforme aux obligations qui lui incombent en vertu de la loi. Les alinéas 23(1)a), b), c), d), e) et f) exposent en détail les exigences dont nous avons déjà parlé. Il y est dit que le fait qu'un agent de contrôle se trouve sur place en train de faire ces vérifications, soit d'un des éléments de la liste ou de plusieurs en même temps, cela peut indiquer que l'employeur est considéré comme ne s'étant pas conformé entièrement ou de façon satisfaisante aux exigences du projet de loi.

> Lorsque cela se produit, nous entrons dans la deuxième étape du programme d'application. Il s'agit des mesures prises par l'agent d'application chargé de vérifier la conformité. C'est indiqué clairement au bas du paragraphe 23(1): «l'agent d'application informe l'employeur du cas particulier de non-conformité et s'efforce de négocier avec lui un engagement par écrit».

Those are the two parts of what this process is about: to say exactly what features are not in complete compliance and what it is the commission thinks needs to be done. There should therefore be a discussion and a negotiation about the appropriate level of activity to be undertaken.

So what happens next? Two things can happen next. First, there can be a successful negotiation. The employer and the commission can agree there are certain deficiencies in the plan, aspects not addressed. They can agree to a plan, make those changes, and simply CHRC would then monitor that from time to time and make sure the employer is carrying on with a good program, and that's it.

• 1540

If the employer cannot agree with the expected level of activity that the Human Rights Commission believes is necessary, what then? The employer may go—I think I'd better put in one step first. If there is no successful negotiation, the commission may issue a direction and just say it's taking too long. There's always another reason. We never somehow get the job done. We never negotiate or, we just can't negotiate an acceptable level here. We just are too far apart. We can't come together.

The commission may issue a mandatory order. It's a mandatory order because it's a Human Rights Commission order. It's a direction to the employer that says here's the area of non-compliance, and this is what you need to do to correct it. At that point the employer can accept the mandatory direction and undertake this direction or protest that direction because the employer couldn't agree in the first place.

So what if the employer still doesn't agree? The employer can then appeal to the tribunal as a separate and independent agency for appeal. This is where we get to the final step in the enforcement scheme. This is where we will be utilizing the current structure of the Canadian Human Rights Tribunal, except that when it is called to hear an employment equity case, it will be called the Employment Equity Review Tribunal.

So either an employer or the Human Rights Commission may seek a hearing with the Employment Equity Review Tribunal in order to resolve the level of dispute that exists between the employer and the commission about what it is that needs to be done and what it is that is good, sound planning and takes into account those four features in clause 10, which I mentioned, that it's a good plan, it's within a business context, it's doable, and it will achieve progress over time, except that we don't have agreement between the commission and the employer. That's when the tribunal will be utilized, called by either the commission itself or by the employer.

The tribunal can be constituted of up to three people to hear the case. The basic notion is that the tribunal will operate in as informal a way as possible. We did not wish to create a very formal court—like structure where we had to have lawyers for representations on all sides. We really wanted to create an environment where the facts of the case can emerge. Both sides will be able to bring forward what they have to say. It will be up to the tribunal to make a determination about what it is that

[Traduction]

Ce processus a un double objectif: établir de façon exacte les cas de non-conformité et les mesures qu'il convient de prendre selon la commission. Il faut donc discuter avec l'employeur et négocier avec lui le niveau d'activité qu'il convient de mettre en oeuvre.

Quelle est l'étape suivante? De deux choses l'une. Premièrement, la négociation peut être couronnée de succès. L'employeur et la commission peuvent s'entendre sur les lacunes du plan et les aspects non satisfaisants. Ils peuvent s'entendre sur un plan, apporter les changements requis, et la commission se contentera alors de surveiller l'employeur de temps à autre et de s'assurer qu'il met en oeuvre un programme acceptable, un point c'est tout.

Si l'employeur trouve inacceptable le niveau d'activité prévu que la Commission des droits de la personne juge nécessaire, que se passe-t-il? L'employeur peut s'adresser—mais procédons dans l'ordre. Si la négociation n'aboutit pas, la commission peut donner un ordre en disant que les choses traînent trop. Il y a toujours une autre raison. Nous ne réussissons jamais à nous entendre. Nous ne négocions jamais ou alors nous ne réussissons pas à négocier un niveau d'activité acceptable. Nos positions sont trop éloignées l'une de l'autre et nous ne pouvons pas nous entendre.

La commission peut donner un ordre à caractère obligatoire. C'est un ordre exécutoire puisqu'il émane de la Commission des droits de la personne. C'est un ordre donné à l'employeur pour lui indiquer dans quels cas il y a non-conformité et ce qu'il doit faire pour y remédier. À ce moment-là, l'employeur peut accepter l'ordre exécutoire et s'y conformer ou le contester car il n'est pas d'accord pour commencer.

Que se passe-t-il si l'employeur n'est toujours pas d'accord? Il peut interjeter appel auprès du tribunal en tant qu'organisme d'appel distinct et indépendant. C'est là que nous en arrivons à la dernière étape du plan d'application. C'est là que nous invoquerons le Tribunal canadien des droits de la personne, lequel sera désigné par le nom de Tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il sera appelé à entendre une cause liée à l'équité en matière d'emploi.

Si un employeur ou la Commission des droits de la personne demande l'intervention du Tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi pour régler un différend qui existe entre eux quant aux mesures à prendre ou à ce qui constitue un bon plan valable qui tienne compte des quatre facteurs énoncés à l'article 10, dont j'ai parlé, c'est-à-dire que ce plan est valable, qu'il correspond à de saines pratiques, qu'il est réalisable et qu'il permet de réaliser des progrès avec le temps, mais la commission et l'employeur ne réussissent pas à s'entendre. C'est alors que le tribunal sera appelé à intervenir, soit par la commission elle-même soit par l'employeur.

Le tribunal peut se composer de un à trois membres pour entendre la cause. En principe, ses audiences doivent être aussi informelles que possible. Nous ne souhaitons pas instaurer une structure quasi judiciaire très officielle qui nous obligera à avoir recours à des avocats pour représenter les deux parties. Nous voulions en fait prévoir une tribune où l'on puisse présenter les faits du dossier. Les deux parties pourront présenter leurs arguments. Il incombera au tribunal de prendre une décision sur

be monitoring of that kind of an agreement.

The tribunal has full powers to receive information, hear from people, and give an order, which is a mandatory order. In fact, an order of the tribunal can be registered in Federal Court to become a Federal Court order so that not to comply with it is the same thing as a contempt of court. So the tribunal has full powers to hear the case, make a decision on the case, and make a binding order on the employer.

There is one clause, however, that points out certain limitations on the tribunal, and I'd like to go over that clause in some detail. It is clause 30 of the bill, and it is headed the "Limitations respecting Directions and Orders". So these same limitations apply to the Human Rights Commission when it gives a mandatory order and to the tribunal when it issues a mandatory order.

These limitations are the same four limitations as there were on an employer in setting up a good program in the first place. We want to make sure that everybody is talking about a good employment equity program consistent with good human resource planning and with particular employment equity objectives.

An order cannot be made that would cause undue hardship on the employer; require the employer to hire or promote unqualified persons; in the public sector require in some way either the Treasury Board or the Public Service Commission to abandon the requirements of the Public Service Employment Act with respect to merit: or require an employer to create new positions, in other words, additional positions to those that were already forecast.

There is a new expression—the one the minister pointed out this morning—which is that a tribunal cannot impose a quota on an employer. Quota is defined to mean a requirement to hire or promote a fixed and arbitrary number of persons during a given period.

So the restriction here only comes about at this point in the bill because this is the point in the bill where there will be the imposition of an order by somebody else on the employer. This is the point where if it were going to be a quota system, it would be imposed by government, by the enforcing agent, on the employer.

This bill is trying to point out very carefully that's not the intention. The tribunal structure does not have the power to tell an employer how many people he has to hire or what kind of people he has to hire in a particular period. That's why a quota cannot be ordered.

To give you an example, a tribunal order could not say you must hire ten aboriginal people between now and the end of the year, or in the coming year. What if the employer weren't hiring ten people? That would be an unworkable quota. What if the jobs the employer were hiring for required certain qualifications and they didn't find qualified native people for those particular

[Translation]

will be required of the employer to undertake a series of activities to les mesures que l'employeur sera tenu de prendre pour améliorer la improve the representation of designated groups where there is a représentation des groupes désignés au sein de son effectif s'il est demonstrated need to do so and over what period of time there would prouvé qu'il y a un manquement à cet égard et sur la période pendant laquelle l'employeur fera l'objet de contrôles pour s'assurer qu'il respecte l'accord.

> Le tribunal a les pleins pouvoirs pour recevoir de l'information, entendre des témoignages et émettre une ordonnance qui est exécutoire. En fait, une ordonnance du tribunal peut être homologuée par la Cour fédérale et par conséquent, le défaut de se conformer à une ordonnance de ce genre pourrait être considéré comme un outrage au tribunal. Le tribunal a donc les pleins pouvoirs pour entendre la cause, rendre une décision et rendre une ordonnance exécutoire pour l'employeur.

> Il y a toutefois dans le projet de loi une disposition qui fixe des limites au tribunal et j'aimerais en parler plus en détails. Il s'agit de l'article 30, intitulé «Restrictions visant les ordres et ordonnances». Les mêmes restrictions s'appliquent donc à la Commission des droits de la personne et au tribunal lorsqu'ils rendent une ordonnance exécutoire.

> Ces restrictions, au nombre de quatre, reprennent les critères imposés à l'employeur pour établir au départ un bon programme. Nous tenons à faire en sorte que tout le monde parle d'un bon programme d'équité en matière d'emploi qui soit compatible avec une bonne planification des ressources humaines et des objectifs précis en matière d'emploi.

> On ne peut pas rendre d'ordonnance susceptible de causer de préjudice injustifié à l'employeur, l'obliger à embaucher ou à promouvoir des personnes non qualifiées: dans le secteur public, l'ordonnance ne peut pas obliger le Conseil du Trésor ou la Commission de la fonction publique à renoncer au principe du mérite garanti dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et l'ordonnance ne peut pas obliger l'employeur à créer de nouveaux postes, autrement dit des postes supplémentaires à ceux déjà prévus.

> Il y a une nouvelle expression—celle qu'a signalée un ministre ce matin-en vertu de laquelle un tribunal ne peut pas imposer de quotas à un employeur. Le quota est défini comme l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné.

> La restriction est donc prévue à ce stade du projet de loi car c'est à ce moment-là que quelqu'un va imposer une ordonnance à l'employeur. C'est à ce moment-là que le gouvernement, l'agent d'application, imposerait à l'employeur un système de quotas s'il en

existait un.

Le projet de loi vise à énoncer clairement que ce n'est pas l'intention du législateur. Le tribunal n'a pas le pouvoir de dire à l'employeur combien de personnes il doit engager ou quelle catégorie de personnes il doit engager au cours d'une période donnée. C'est pourquoi on ne peut pas imposer de quotas.

Pour vous citer un exemple, une ordonnance du tribunal ne pourrait pas obliger l'employeur à engager 10 autochtones d'ici la fin de l'année ou au cours de l'année suivante. Que se passet-il si l'employeur n'a pas de places pour 10 personnes? Le quota serait impossible à appliquer. Que se passerait-il si les postes que l'employeur cherche à combler exigent certaines occupations? Then we don't want to force an employer to hire compétences précises et qu'il ne se trouvait pas d'autochtones unqualified people. What if the employer's not hiring and in qualifiés pour occuper les postes en question? C'est pourquoi

order to hire ten in that period he'd have to go and create more positions? That becomes economically unviable. That is not what's intended here.

nous ne voulons pas obliger l'employeur à engager des personnes non qualifiées. Que se passe—t—il si l'employeur n'embauche pas et pour engager 10 personnes et l'employeur n'embauche pas et pour engager 10 personnes et l'employeur n'embauche pas et

That's why we have this clause on limitations: to ensure the mandatory order—making capacity is restricted to the extent that it's intended always to be read together with good employment equity planning and the proper establishment of goals and timetables within a good business context and it is not such that it would create any of these undesired effects.

The last points I would like to point out have to do with the legislative separation between how the enforcement of the proposed Employment Equity Act is intended to occur while using the Human Rights Commission and Human Rights Tribunal, by another name, at the same time as the Human Rights Commission and the Human Rights Tribunal are also operating under their full mandate of the Human Rights Act and handling cases of discrimination and bringing about judgments and mandatory orders on discrimination.

The important concept here is that employers who fall under both acts should not be subject to two different kinds of orders, in this case by the same agency, one order coming about because of the Canadian Human Rights Act and another order coming about because of the Equity Act for what might be substantially the same thing, namely under-representation of a certain group. So there are a number of details in the rest of the design of this enforcement structure which try to clarify that these things should be kept separate.

There are provisions here that make sure, for example in clause 31, that the information obtained by the compliance review officer while on site may be used for one purpose only, to determine compliance with the proposed Employment Equity Act. It cannot be used by the commission to support or initiate a discrimination case.

Therefore if that information shows under–representation and some action needs to be taken, it will be taken under having a good equity program. It will not come about as a discrimination case or as a remedy to discrimination.

I would also like to refer to the consequential amendments to the Canadian Human Rights Act, because this is the other side of the picture. This bill will create the new mandate for the Human Rights Commission and Human Rights Tribunal and set out in some way the intended behaviour, the structure, the kinds of activities, what to look for, the kind of considerations in bringing about orders, and so on and so forth. The other side of that is to make sure the Human Rights Act is complementary to this act. So a couple of aspects are remarked on in this bill in order to make sure both statutes, when this one is passed, will work together, and work together well.

[Traduction]

nous ne voulons pas obliger l'employeur à engager des personnes non qualifiées. Que se passe-t-il si l'employeur n'embauche pas et pour engager 10 personnes au cours de cette période il est obligé de créer de nouveaux postes? Cela devient non rentable du point de vue économique et ce n'est pas l'objet du projet de loi.

C'est pourquoi nous avons prévu cette disposition relative aux restrictions: pour s'assurer que le pouvoir de rendre des ordonnances exécutoires est limité dans la mesure où il doit toujours être interprété de concert avec une bonne planification de l'équité en matière d'emploi et l'établissement d'objectifs et de calendriers pertinents selon de bons principes commerciaux, et en évitant à tout prix de provoquer ces conséquences peu souhaitables.

Les dernières remarques que j'aimerais faire concernent la distinction législative existant entre la façon dont le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi est censé être appliqué tout en recourant à la Commission des droits de la personne et au Tribunal des droits de la personne, lequel aura une autre appellation, tandis que ces deux organismes exécutent en même temps le mandat que leur confère la Loi sur les droits de la personne et entendent des causes de discrimination et rendent des décisions et des ordonnances exécutoires dans ces causes—là.

Le principe important ici est que les employeurs visés par les deux lois ne devraient pas être assujettis à deux catégories d'ordonnances différentes, en l'occurrence rendues par le même organisme, une ordonnance rendue aux termes de la Loi sur les droits de la personne et l'autre aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour remédier à un problème qui est fondamentalement le même, à savoir la sous-représentation d'un groupe donné. Il est donc prévu un certain nombre de détails de cette structure d'application visant à bien préciser que ces choses-là doivent être distinctes les unes des autres.

Le projet de loi renferme des dispositions visant à s'assurer, par exemple à l'article 31, que les renseignements obtenus par l'agent de contrôle d'application pendant une visite sur place ne peuvent servir qu'à une seule fin, soit établir la conformité avec le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces renseignements ne peuvent pas être utilisés par la commission pour étayer ou déclencher une cause en matière de discrimination.

En conséquence, si ces renseignements révèlent la sous—représentation d'un groupe donné et que des mesures s'imposent, il s'agira de mettre sur pied un bon programme d'équité. Cela n'aura rien à voir avec une cause de discrimination ou un recours à ce genre de problème.

Je voudrais également parler des modifications corrélatives à la Loi canadienne sur les droits de la personne, car c'est le revers de la médaille. Ce projet de loi va donner à la Commission et au Tribunal des droits de la personne un nouveau mandat et va exposer d'une certaine façon le comportement prévu, la structure, les activités, les attentes, les facteurs à tenir en compte pour rendre des ordonnances, etc. etc. Par ailleurs, il faut s'assurer que la Loi sur les droits de la personne est complémentaire à celle—ci. On a donc fait certaines observations pour faire en sorte que les deux lois, lorsque celle—ci sera adoptée, s'appliqueront de concert et se compléteront.

[Translation]

• 1550

It simply says again in clause 43 that no complaint may be initiated by the commission as a result of the information obtained by the employment equity audit, so that's the other side of the coin. So the equity bill prohibits the use of the equity information for any other reason, and the Canadian Human Rights Act will therefore prohibit the use of equity information for any discrimination case.

The sole exception to that is if the employer wants to use the information. The employer may very well want to do that if a discrimination case arises that shows a certain group has been excluded in the past. But the employer would want to use the evidence of his plan and activities to correct the situation. He could bring it forward in a case of discrimination to say he's already active on a particular point, to clear up the situation and become more representative. So the only difference here is that the employer may request some equity information be used as part of his defence in a discrimination case.

There are a number of other clauses that simply make sure our terminology is consistent. I would like to point out, however, that in clause 46 there is a limitation on the tribunal when it's acting under a discrimination case. A tribunal will not bring about an employment equity order under a discrimination case when that same employer is also under the Employment Equity Act and can be ordered to have an employment equity plan under that act. So we're trying to prevent a double jeopardy situation for the employers.

Even if a discrimination case goes before the tribunal under the Human Rights Act, the tribunal can tell the employer to stop doing something. The tribunal can also order some sort of recompense if it's warranted. But the third aspect that is already provided for is that the Human Rights Commission could order a special program, and this proposes to limit the commission so it can't order a special program. A special program would likely be the subject of the employment equity plan already being audited under the Employment Equity Act. Again, we're trying to make sure there's a separation, so if it's already happening under one act it won't happen simultaneously under the other.

I think there is only one other limitation, and that is in section 10. At the top of page 32 there is a limitation placed on the commission on accepting human rights discrimination cases based on employment equity information only. This is with respect to the use of section 10 of the Human Rights Act.

A case can be brought to the commission, but as a reasonable ground for believing discrimination has taken place, the complainants need to have more than simply the employment equity statistics that show an under-representation or an imbalance in the workplace. A complaint can still be brought forward and it can still be an alleged case of of a practice that was incorrect—individuals who were injured, a pour faire la distinction entre le recours à la Loi sur les droits

L'article 43 répète simplement que la commission ne peut prendre l'initiative d'une plainte fondée sur des renseignements obtenus dans le cadre d'une vérification d'équité en matière d'emploi. C'est le revers de la médaille. Le projet de loi sur l'équité interdit donc l'utilisation de renseignements sur l'équité à toute autre fin et la Loi sur les droits de la personne interdira en conséquence l'utilisation de renseignements sur l'équité dans les affaires de discrimination.

La seule exception c'est quand l'employeur lui-même veut utiliser ces renseignements. L'employeur peut très bien vouloir le faire lorsqu'une affaire de discrimination met en évidence l'exclusion d'une certaine catégorie. Il voudra certainement s'en servir comme preuve pour corriger la situation. Dans une affaire de discrimination, il pourra ainsi démontrer qu'il a déjà essayé de prendre des mesures. Donc, la seule différence ici est que l'employeur peut demander à présenter certains renseignements sur l'équité comme défense dans une affaire de discrimination.

Un certain nombre d'autres modifications n'ont pour simple but que d'harmoniser la terminologie utilisée. J'aimerais cependant vous signaler que l'article 46 restreint les pouvoirs des tribunaux dans la mesure où ils ne peuvent imposer à un employeur une ordonnance d'équité dans une affaire de discrimination lorsque cet employeur relève également de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et peut donc se faire ordonner par cette loi un plan d'équité. Nous essayons d'éviter que les employeurs tombent sous le coup de deux lois à la fois.

Même si une affaire de discrimination est confiée à un tribunal relevant de la Loi sur les droits de la personne, le tribunal peut imposer à l'employeur une ordonnance de cessation. Le tribunal peut également ordonner indemnisation si cela s'avère justifié. Cependant, la Commission des droits de la personne a déjà le pouvoir d'ordonner un programme spécial et cet article restreint les pouvoirs de la commission ne lui permettant pas d'ordonner un programme spécial. Un tel programme est généralement assujetti au plan d'équité en matière d'emploi déjà contrôlé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Encore une fois, nous faisons tout pour éviter les doublons afin que ce qui est déjà imposé par une loi ne le soit pas par l'autre.

Je crois qu'il n'y a qu'une seule autre restriction de pouvoir et c'est à l'article 10. La commission ne peut accepter d'entendre des affaires de discrimination fondées uniquement sur des renseignements sur l'équité en matière d'emploi. Cela concerne le recours à l'article 10 de la Loi sur les droits de la personne.

Une affaire peut être soumise à la commission mais il faut au plaignant des motifs raisonnables autres que de simples données statistiques qui tendent à démontrer une sousreprésentation ou un déséquilibre dans les effectifs. Cela n'interdit pas le dépôt d'une plainte, mais il faut apporter la preuve d'actes discriminatoires visant certains groupes. Il faut discrimination, but there would have to be some sort of evidence apporter la preuve de la discrimination. Encore une fois, c'est

test that was inappropriate, or a discriminatory way of hiring. There de la personne en cas de discrimination par opposition au recours au would need to be some grounds for bringing forward a case of discrimination. This, again, is a way to try to separate the use of the Human Rights Act for discrimination cases as opposed to the tribunal for bringing about employment equity planning.

I do realize a lot of these points are on a rather technical level. Nonetheless, I hope I've touched on the main aspects. Some of the technical details toward the end of the bill are concerned with trying to separate the proper and full use of the Human Rights Act for discrimination and the Employment Equity Act for enforced, if necessary, good employment equity planning, and to prevent mixing the two together or creating a double jeopardy situation for employers.

[Traduction]

tribunal pour obliger l'employeur à mettre en place un plan d'équité en matière d'emploi.

Je me rends compte que nombre de ces changements sont des questions de détails techniques. J'espère néanmoins ne pas avoir oublié les points principaux. Certains des détails techniques à la fin du projet de loi visent à faire la distinction entre le recours approprié à la Loi sur les droits de la personne pour les questions de discrimination et à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour les questions d'équité en matière d'emploi, imposé par le biais d'un plan, si nécessaire, et à prévenir le mélange des deux pour que les employeurs ne tombent pas tour à tour sous le coup de deux lois.

• 1555

Those are the main features of the bill that I wish to point out. I know we've gone into quite a bit of detail. I hope, however, that it has helped you to understand the design and how it's intended to work, how we hope it will work.

I, or indeed anyone else I've brought here with me, will be very happy to answer questions.

The Chair: Thank you, Ms. Stinson.

I will start with Mr. Ménard.

M. Ménard: C'est un exercice laborieux, mais soyez sûrs que c'est un exercice utile. Vous nous avez donné des précisions sur la You have explained to us in detail how this legislation works. mécanique de la loi.

Avant de m'attarder à la mécanique, parce que j'ai certaines inquiétudes quant aux nouveaux concepts et à l'interprétation ultérieure que pourraient en faire les tribunaux, j'aimerais poser une première question à laquelle votre collègue avocat, spécialiste des statistiques, va sans doute pouvoir répondre.

Lorsqu'on a entrepris l'audition des témoins, on s'attendait véritablement à ce que le processus de révision nous amène à faire une analyse sérieuse, réfléchie des catégories désignées, puisque c'est évidemment au centre de la loi. On nous a fait valoir que, outre les quatre catégories désignées qu'on connaît et qui doivent demeurer évidemment, il y a une autre réalité qui caractérise le marché du travail.

C'est qu'il y a beaucoup de travailleurs âgés qui se maintiennent en emploi de plus en plus longtemps, et les tribunaux de droit commun leur ont même donné raison. Il est interdit maintenant de faire de la discrimination sur la base de l'âge. On peut bénéficier de l'assurance-chômage même si on a plus de 60 ans. Est-ce que vous n'avez pas évalué la possibilité que, dans cette perspective, la loi reflète plus fidèlement ce qu'est le marché du travail? Pourquoi n'avez-vous pas fait des recommandations au ministre pour y inclure ceux qu'on peut appeler les travailleurs âgés, les gens qui sont en emploi à 52, 53 ou 54 ans et qui peuvent faire l'objet de discrimination en raison de leur âge? Cette revendication a été exposée par plusieurs témoins.

Ce sont là les principales dispositions du projet de loi que je voulais vous souligner. Je sais que nous avons fait un exposé très détaillé mais j'espère que vous comprenez mieux maintenant la structure et les résultats escomptés de ces mesures.

Nous serions ravis, moi et mes collègues, de répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame Stinson.

Je passe d'abord à M. Ménard.

Mr. Ménard: It is indeed a detailed exercise but also a useful one.

But before I get into details, I have some concerns about new concepts and the way the courts might interprete these in the future. My first question therefore is probably for your colleague who is a lawyer and a specialist in statistics.

When we began our hearings, we expected that through the review process we would be making a serious, in-depth analysis of the designated groups, since they are of course central to this legislation. It was pointed out to us that aside from the four designated groups we are familiar with and which must of course remain, there is another reality in the workplace.

It has to do with older workers who are remaining in the workforce for longer periods of time. The courts have ruled in their favour. It is now illegal to discriminate on the basis of age. You can now draw unemployment insurance over the age of 60. In light of this, did you look at ways to better reflect this reality in the legislation? Why did you not recommend that the Minister include what we might term older workers, that is people with jobs over 52, 53 or 54 and who might be discriminated against because of their age? Several of our witnesses have called for this.

Dans le même ordre d'idées—peut-être que cela s'applique moins—ce midi, je dînais avec l'Alliance de la Fonction publique. Il y a tout un mouvement qui se dessine à l'intérieur de ses rangs pour qu'on puisse également inclure comme catégorie désignée les travailleurs gais. Je suis moins convaincu de la nécessité d'une telle démarche, puisqu'il m'apparaît qu'il y a d'autres outils, mais je me demandais si vous y aviez réfléchi.

Donc, il y a peut-être possibilité pour le législateur d'inclure, à part les quatre catégories qu'on connaît, deux autres catégories désignées.

J'aurai d'autres questions à poser sur la mécanique de la loi.

Ms. Stinson: You missed only one other, which is youth. People have also suggested that—

M. Ménard: Qu'arrive-t-il de la réforme?

A voice: Leave us something.

M. Ménard: C'est le scoop de ma collègue. Il faut respecter les scoops.

Ms. Stinson: I think the approach is essentially the same, which is that there have been a lot of studies to demonstrate the ways in which the four groups that are designated are disadvantaged specifically in employment, and group—wide statistics show that. We mark the trends over time, we measure, we track it, and we can see it.

When we come to a group such as older workers in particular, we can see that as a group older workers are the best paid and have the highest positions—some of the oldest people are the most experienced, the highest paid, the executive class—as well as the fact that indeed there are some barriers to older workers. Once we know that, it is therefore no longer appropriate to take a system—wide approach that would affect, in this case, older workers.

So we need programs that will address the specific problems of older people, or indeed of younger people, in getting jobs, in getting training for jobs, in getting training and access into jobs that are the ones that will continue. But when we don't see a characteristic that is spread among the whole group, it's not appropriate to take this sort of legislative approach that would affect the whole group.

On the subject of gays and lesbians, this is an emerging issue. There are, at this point in time at least, no group—wide statistics that suggest there is a group disadvantage. I think it is clearly known, acknowledged, and beginning to become demonstrated that there are cases of discrimination, that there are in fact some barriers put in the way of gays and lesbians. However, when we don't have an overall economic profile indicating economic disadvantage, this group is not, at least now, at a point where it would be appropriate to again take a system—wide approach and to call them a designated group under this act.

• 1600

M. Ménard: Si c'est possible de continuer, je dirai que suis très content des éclaircissements que vous nous avez donnés en trois étapes pour ce qui est de la mécanique de l'application de la loi, la filière qui va être empruntée par l'employeur.

[Translation]

In much the same vein, though perhaps less so, over lunch with people from the Public Service Alliance of Canada I heard that there is a growing movement in the union to include gay workers as a designated group. I'm not convinced this is necessary though since I think there are other mechanisms available, but I was wondering whether you'd given this any thought.

So perhaps it's possible the legislator could add two new categories to the existing four.

I have other questions about the nuts and bolts of the bill.

Mme Stinson: Vous n'en avez manqué qu'un seul, à savoir les jeunes. On a aussi proposé que. . .

Mr. Ménard: What about the reform?

Une voix: Laissez-nous donc quelque chose.

Mr. Ménard: That was my colleague's scoop, and you have to respect that.

Mme Stinson: L'approche demeure essentiellement la même en ce sens que bon nombre d'études ont démontré les obstacles auxquels font face les quatre groupes désignés en milieu de travail. D'ailleurs, les données pour chaque groupe le prouvent. Nous notons les tendances et nous sommes conscients de ces obstacles.

Pour ce qui est des travailleurs âgés, nous constatons qu'ils sont les mieux rémunérés et qu'ils occupent les meilleurs postes, car c'est parmi ces personnes que l'on retrouve les cadres et ceux qui ont le plus d'expérience et les meilleurs salaires. Nous savons par contre que certaines personnes âgées font face également à des obstacles et donc nous croyons qu'il ne faut pas adopter une approche globale pour cette catégorie de travailleurs.

Nous devons donc créer des programmes qui répondent aux besoins précis du groupe en question. Qu'il s'agisse des aînés ou des jeunes, il leur faut de bons programmes de formation et un accès à des emplois stables. Cependant, dans le cas de groupes qui ne sont pas homogènes, il ne faut pas essayer d'adopter de mesures législatives qui les touchent tous.

La question des gais et des lesbiennes est très récente. Il n'existe pas encore de données sur ces groupes qui indiquent qu'ils sont défavorisés. Je crois qu'il est bien connu et qu'il a déjà été prouvé que les gais et les lesbiennes font l'objet de discrimination. Cependant, comme nous n'avons pas de données qui démontrent que ce groupe est défavorisé sur le plan économique, il ne serait pas opportun, du moins pour le moment, de prôner une approche globale et d'en faire un groupe désigné aux termes de cette loi.

Mr. Ménard: If I may continue, I must say I appreciate the three-part presentation you have given us explaining how the new legislation will apply and what employers must do.

J'ai cependant un certain nombre d'inquiétudes. La première concerne l'article 30 du projet de loi, où l'on parle de ce qui n'est pas l'obligation d'un employeur. On dit qu'une quelconque disposition de l'alinéa (1)b) l'obligerait à embaucher ou promouvoir une personne non qualifiée.

On parle également d'un concept nouveau, à ma connaissance en tout cas. Je ne sais pas dans quel courant jurisprudentiel cela s'inscrit, know what part of the jurisprudence this comes from, but it is mais on parle d'un préjudice injustifié.

Ne pensez-vous pas qu'il peut y avoir là interprétaation ultérieure par des tribunaux qui pourraient ne pas être très bienveillants pour les employeurs ou pour les employés?

Je vais vous donner un exemple d'un cas que j'ai vécu la semaine dernière à mon bureau. Une personne malentendante est venue me rencontrer. Elle travaillait pour Emploi et Immigration Canada, maintenant appelé le Ministère du Développement des ressources humaines.

Cette personne a travaillé pendant 22 mois. Elle faisait du classement et vérifiait les chèques pour les trop-payés qui étaient établis par le ministère, et au bout de 22 mois, sa surveillante l'a remerciée de ses services parce qu'elle avait employé un terme qui lui permettait de dire qu'elle n'était pas qualifiée, alors qu'elle était en emploi depuis 22 mois.

Quand cela est allé devant la Commission canadienne des droits de la personne, son employeur a dit: Non, on ne l'a pas congédiée parce qu'elle n'était pas qualifiée; on l'a congédiée à cause de sa lenteur d'exécution.

Mais dans les faits, quand elle avait été initialement remerciée de ses services, sa surveillante lui avait dit de gré à gré que c'était parce qu'elle n'était pas compétente.

Lorsqu'ils remercient, par exemple, des personnes handicapées de leurs services, les employeurs invoquent assez rarement le fait que ces personnes ne sont pas qualifiées, mais souvent, dans la pratique, c'est sur cette base que cela se fait.

Ne pensez-vous pas que l'article 30, tel qu'il est formulé, pourrait ouvrir la porte à ce type d'injustice? Est-ce qu'il n'y a pas matière à s'interroger sur une disposition comme celle-là? Qu'est-ce que c'est, finalement, un préjudice injustifié? Ne pensez-vous pas que cela peut recevoir avec le temps une interprétation extensive et qu'on aurait intérêt à définir plus habilement que ce qu'on nous propose dans le projet de loi en ce moment?

Mme Susannah Rowley (chef, Respect de la loi, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi): Je vais commencer par le préjudice injustifié. Évidemment, dans le projet de loi même, il n'y a pas de définition du préjudice injustifié. Pourtant, la Cour suprême du Canada en a parlé. La Cour a dit que, finalement, ce préjudice injustifié qui a déjà été mentionné dans la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est pas une chose très minime. C'est-à-dire qu'un petit préjudice ne constitue pas un préjudice injustifié. Il faut que quelque chose soit assez significatif, assez important pour que ce soit un préjudice injustifié. Une petite excuse ne suffit pas. C'est ce que la Cour suprême a dit.

[Traduction]

I do however have a number of concerns. First, section 30 of the bill describes what the employer is not obligated to do. I gather that paragraph (1)b) would require an employer to hire or promote unqualified persons.

The Bill also contains a new concept, at least new to me. I don't referred to as undue hardship.

Don't you think that the courts might interpret this concept in a way that is detrimental for employers or employees?

Let me give you an example. Last week, an individual who is hard of hearing came to see me at my office. The person had been working for Employment and Immigration Canada which is now the Department of Human Resources Development.

This person had been working there for 22 months, doing filing work and reviewing overpayment cheques from the department when one day she was fired by her supervisor who said she could tell she wasn't qualified for the job because of a term she had used, although this person had been working there for 22 months.

When the case was brought before the Canadian Human Rights Commission, the employer argued that she had not been fired because she was not qualified but rather because she didn't work quickly enough.

But in actual fact, when she was fired her supervisor told her that it was because she wasn't competent.

When they fire disabled workers, employers will rarely say that it is because of their incompetence yet very often it is on this basis that they are let go.

Don't you think that clause 30, as drafted, might open the way for this sort of injustice? Shouldn't we be giving more thought to this sort of provision? What does undue hardship actually mean? Don't you think that over time it could be interpreted in many ways and that we should come up with a better definition of it in this bill?

Ms Susannah Rowley (Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Program): Let me begin with undue hardship, which is not defined in the bill itself. However, the Supreme Court of Canada has dealt with this and has ruled that this concept, which has already been mentioned in the Canadian Human Rights Act, is not a minimal criterion. This means that a minor case of hardship would not constitute undue hardship. It would have to be quite significant and not just minor hardship for it to be undue. This is what the Supreme Court has ruled.

Il existe plusieurs arrêts assez récents, et on pourra vous donner Dairy Pool, est allé devant le tribunal dans les années quatre-vingttribunaux et les cours qui doivent définir ce qu'est un préjudice what undue hardship is. injustifié.

• 1605

Pourtant, étant donné que la Cour suprême a déjà dit que la norme chose de trivial.

M. Ménard: Évidemment, je préfère toujours que ce soit le législateur qui définisse. Maintenant, c'est sûr qu'on peut s'en remettre aux tribunaux, mais le problème, c'est qu'on n'a pas le contrôle.

Une autre chose est assez particulière; j'ai commencé à en le Tribunal d'équité en matière d'emploi, qui est la dernière instance d'appel dans le processus, si je comprends bien, est finale et exécutoire, et l'employeur n'a pas d'autre mécanisme d'appel. Je pense qu'on peut dire que ce tribunal aura un statut quasi judiciaire, mais ce n'est pas un tribunal de droit commun. Il est quand même assez particulier que le législateur, contrairement à ce qui existe dans le cas d'autres tribunaux quasi judiciaires, n'ait pas prévu de mécanisme d'appel. Cela m'apparaît comme un déficit démocratique.

On va certainement recevoir plusieurs témoins. Je vois déjà l'Alliance de la Fonction publique, la CSN, la FTQ et d'autres qui vont faire valoir qu'il y aura certainement intérêt à prévoir des others will argue that there should be an appeal mechanism. mécanismes d'appel.

Mme Rowley: N'oubliez pas, premièrement, que ce tribunal peut changer son ordonnance lui-même. Si, par exemple, il y a des témoins nouveaux qui surviennent et des renseignements nouveaux, le tribunal lui-même peut changer son ordonnance. C'est parce qu'on veut avoir un processus pas trop formel et pas trop rigoureux speed things up. In any casepour que ce soit plus expéditif. De toute façon-

M. Ménard: Je ne veux pas abuser, mais je pense que ce n'est pas appeler d'une décision. Ce n'est pas seulement l'employeur, les just the employer, unions and individuals. syndicats et les particuliers.

Mme Rowley: Oui.

M. Ménard: De plus, je pense qu'en Ontario, il existe un mécanisme d'appel.

M. Rowley: Vous parlez de deux choses maintenant. Vous avez raison: il n'y a pas de mécanisme d'appel ici, parce qu'on ne veut pas retarder les choses. On ne veut pas que le processus devienne très compliqué, qu'une décision finale soit trop difficile.

Par exemple, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il y a possibilité d'appel. Dans un seul cas, c'est-à-dire quand un tribunal est composé d'une personne seulement, on peut avoir un appel. Mais si le tribunal est composé de trois personnes, il n'y a pas de possibilité d'appel.

Premièrement, ce n'est pas une chose unique. Deuxièmement, il y a toujours la possibilité d'avoir recours à l'examen judiciaire, s'il possible, if somethingy a quelque chose-

[Translation]

It is dealt with in other recent rulings, and we can give you the les citations plus tard. Je sais, par exemple, que le Central Alberta references later on. I know for example that the Central Alberta Dairy Pool was before the court in the 1990's. That's quite recent. dix, C'est assez récent, Mais finalement, vous avez raison: ce sont les But in fact, you are right in that the courts and tribunals must define

However, since the Supreme Court has already stated the était assez élevée, on ne craint pas trop que cela ne devienne quelque requirement for undue hardship must be strict, we don't think it could become a trivial issue.

> Mr. Ménard: Of course, I think the legislator should define the concepts. Obviously, you can always go to court, but the problem is that you have no control over that.

There is another unusual provision, which I discussed this discuter ce matin avec le ministre. Une ordonnance rendue par morning with the Minister. As I understand it, the Employment Equity Tribunal which is the last stage in the process will hand down final and binding orders, which employers will have no way of appealing. I take it then that this will be a quasi-judicial tribunal but not a normal court of law. It is rather strange that the legislator has not provided for an appeal mechanism in this case, though other quasi-judicial tribunals have them. It doesn't seem very democratic to me.

> We will be hearing from many other witnesses. I expect that the Public Service Alliance of Canada, the CNTU and the QFL among

> Ms Rowley: First of all, don't forget that the tribunal can change the order itself. If for instance new witnesses come forward or new information becomes available, the tribunal can change its order. The idea was to avoid an overly formal and rigid process and to

Mr. Ménard: I am sorry to interrupt, but I don't think that's the comme cela en Ontario. En Ontario, d'autres parties peuvent en case in Ontario, where other parties can appeal a decision. It isn't

Ms Rowley: Yes.

Mr. Ménard: Also, I think there's an appeal mechanism in

Ms Rowley: Now you're talking about two different things. You are right to say that in this case there is no appeal mechanism and that is to avoid slowing the process down and making it very complex and too difficult for a final decision to be rendered.

It is possible to appeal a decision under the Canadian Human Rights Act, but only when the tribunal is made up of just one person. When three people sit on the tribunal, the ruling cannot be appealed.

First, this is nothing new. Second, a judicial review is always

M. Ménard: Ce sont des faits nouveaux.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I have two separate areas of questioning, so I'll try to be brief in my questions so I can accomplish as much answer as I can get, if that's all right.

My first one is in terms of the responsibility of this committee and how we go about fulfilling that responsibility. If I could, I'd direct my question to Mr. Dixon, who I believe has been responsible for the drafting of the legislation, or at least involved in the process.

What types of resources and how much time was involved in putting this bill together?

Mr. Michael Dixon (Senior Counsel, Legal Services, Department of Human Resources Development): There was a very considerable amount of time spent. There is much detail I can provide. There were many consultations with departments concerned insofar as the coverage would extend to the public service. There has been an ongoing consideration of changes to the Employment Equity Act dating back prior to the first parliamentary review. It's been going on for a couple of years, really, in our ongoing thinking and development of proposals for these changes.

• 1610

What you have is the product of some fairly long-term thinking on the bill, about what we thought would be appropriate if there were a desire to flesh out and give greater content to the employer obligations and an enforcement mechanism. This has been the product of quite a lengthy consultation and review process.

Mrs. Hayes: In your opinion, and taking into consideration what you've said, do you feel it's a reasonable—

It was brought to my attention this morning as the minister was speaking that within the framework of a fairly short period as a committee, we're given the opportunity to go as far as redrafting this bill. Am I looking at something that is simply proposed as a token to us as a committee, or having put this time into it—is what we're given a reasonable mandate, in your opinion?

The Chair: I hope you're not asking a question on policy. The department may or may not choose to answer.

Mr. Dixon: That's a tough question to ask of a bureaucrat. To represent the government's position on this, they've tried to strike a balance and present a workable proposal. That's all it's appropriate for me to say.

Mrs. Hayes: Given that we have legal counsel, could I ask that question of our legal counsel? Do they feel this is an appropriate time or factor in addressing this type of bill?

The Chair: You may ask the question, so long as the members of the panel do not feel they are answering for a policy position, and I would leave it to their discretion to decide.

Mrs. Hayes: Okay. I guess my question would be to our own legal counsel, if I could ask that question.

The Chair: I don't think they are witnesses today, so it would be out of order to ask our legal people, unless you are asking only for information on what they have done and what they hope to do. To ask for an opinion at this time—I think you will have an opportunity when we deliver the body of evidence. The legal counsel here is not on the witness stand.

[Traduction]

Mr. Ménard: This is new.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Comme mes questions vont porter sur deux sujets, je vais essayer de vous les poser rapidement afin de recevoir des réponses aussi complètes que possible.

D'abord, je m'intéresse à notre devoir en tant que membres de ce comité. Si vous me le permettez, je vais poser ma question à M. Dixon qui, si je ne m'abuse, était chargé de rédiger ce projet de loi ou qui du moins a participé à sa rédaction.

Quelles ressources et combien de temps a-t-il fallu pour préparer ce projet de loi?

M. Michael Dixon (avocat - conseil principal, Services juridiques, Ministère du Développement des ressources humaines): Nous y avons consacré beaucoup de temps et je pourrais vous en parler en grand détail. Nous avons mené beaucoup de consultations avec les ministères concernés, étant donné que toute la fonction publique sera assujettie à la loi. On poursuit notre étude des changements à la Loi concernant l'équité en matière d'emploi et notre travail remonte plus loin que le premier examen parlementaire. En fait, cela fait un ou deux ans que nous réfléchissons à ces changements.

Ce que vous avez est le fruit de nos réflexions, de ce qui nous a semblé approprié pour donner plus de substance aux obligations des employeurs et pour nous donner un moyen de contrôle. C'est le fruit d'un long processus de consultation et d'examen.

Mme Hayes: À votre avis, et compte tenu de ce que vous venez de dire, pensez-vous qu'il est raisonnable. . .?

Pendant que le ministre parlait ce matin, on m'a fait comprendre que rien n'empêchait éventuellement notre comité, dans des délais relativement courts, de remanier ce projet de loi de fond en comble. Est-ce une simple promesse en l'air ou bien compte tenu des délais... Est-ce qu'à votre avis le mandat qui nous est confié est raisonnable?

Le président: J'espère que votre question ne concerne pas la politique. Le ministère peut choisir de ne pas répondre s'il le veut.

M. Dixon: C'est une question difficile pour un bureaucrate. Le gouvernement a essayé de trouver un juste milieu et de présenter une proposition pragmatique. Je crois que c'est tout ce que je peux dire.

Mme Hayes: Puisque nous avons des conseillers juridiques, pourrais—je leur poser la question? Pensez—vous que les délais sont suffisants pour étudier ce genre de projet de loi?

Le président: Vous pouvez poser la question à nos témoins. À eux de décider si c'est une question de nature politique et s'ils peuvent y répondre.

Mme Hayes: D'accord. Je suppose que dans ce cas il serait préférable que je pose cette question à nos conseillers juridiques.

Le président: Ce ne sont pas eux nos témoins et le règlement permet de poser des questions sur ce qu'ils ont fait jusqu'à présent ou sur ce qu'ils espèrent encore faire. Leur demander leur avis sur... Vous aurez tout le loisir de leur poser ce genre de question lorsque nous étudierons les témoignages que nous aurons entendus. Nos conseillers juridiques ne sont pas là à titre de témoins.

Mrs. Hayes: Okay.

The Chair: I just want to preserve the order of the meeting.

Mrs. Hayes: At some time I would like to put that question to them. Perhaps we will take the time for the panel at this point.

My second question is more of a general nature. It has mostly to do with, shall we say, the representation or identification of groups: how we get that information, how valid it is, how it is used in the process. Those sorts of ideas are where I'm heading. You've mentioned that through this bill you want to make employers aware of the needs of communities, the needs of the designated groups, so the actual result reflects a community.

In our review of the bill-and I do thank you for that review—in clause 7 it does take a look at a specific case, an aboriginal case, where aboriginal groups are allowed to have representation that is not reflective of the bill. A concern relating to that would be, generally, what if there is overrepresentation of a designated group? When I read the bill, I see all the numbers coming up to a minimum. But if an audit indicated there was over-representation of a certain group, is there any mechanism in the bill or in the process that over time would correct that kind of inequity? You yourself have said we're working towards equality. I certainly think this should be part of the long-term goal of the bill.

Ms. Stinson: I think the basic concept of employment equity, and also the methodology that is commonly used and that is referred to here, applies whether it's a case of over-representation or under-representation.

When we're talking about designated groups, the most frequent in many occupations and in many industrial sectors. And then there's the other side of that: they are over-concentrated in lower-paying jobs, in certain sectors, or in areas where there isn't much advancement. So the concept, by implication, will look at both sides for any designated group.

The whole idea here is that there need not be artificial barriers constructed in the way in which employment decisions are made and to how those employments decisions or that workplace operates to exclude groups. As long as we see an indication that there is an unfair concentration or exclusion, over-or under-representation, clusters of people doing only certain kinds of as long as we see some kind of evidence of inequality, it doesn't s'il y a inégalité. really matter whether it's over or under or which group it is.

This is particularly aimed at correcting areas where there is

[Translation]

Mme Hayes: Très bien.

Le président: Je veux simplement éviter les problèmes.

Mme Hayes: Je leur poserai la question en temps opportun. Je m'en tiendrai pour le moment à nos témoins actuels.

Ma deuxième question est d'une nature plus générale. Elle concerne principalement, comment dire, la représentation ou l'identification des groupes: comment obtient-on ce genre de renseignement, quelle est sa validité et comment est-il utilisé dans le processus. C'est ce genre de choses qui m'intéresse. Vous nous avez dit vouloir grâce à ce projet de loi faire comprendre aux employeurs les besoins des diverses communautés, les besoins des groupes désignés pour que les réalités des collectivités soient reflétées dans les entreprises.

Vous nous avez fourni une explication de texte du projet de loi et je vous en remercie infiniment. L'article 7 concerne un cas particulier, celui des autochtones pour lesquels ce projet de loi autorise une représentation un peu contraire à son esprit. Je me pose alors la question, d'une manière générale, que se passe-t-il en cas de sous-représentation d'un groupe désigné? Je vois dans ce projet de loi que tous les chiffres correspondent à un minimum. Au cas où un contrôle indiquerait la sousreprésentation d'un certain groupe, y a-t-il un mécanisme dans le projet de loi ou dans le processus qui permette avec le temps de corriger ce genre d'iniquité? Vous avez dit vous-même que votre objectif était l'égalité. J'espère bien que cela fait partie de l'objectif à long terme de ce projet de loi.

• 1615

Mme Stinson: Le concept d'équité en matière d'emploi et la méthodologie couramment utilisée s'appliquent également qu'il s'agisse de sur-représentation ou de sous-représentation.

Lorsque nous parlons de groupes désignés, le plus souvent il occurrence is that they are under-represented in higher-paying jobs s'agit de ceux qui sont sous-représentés dans les emplois les mieux payés dans la majorité des secteurs professionnels et industriels. À l'inverse, ils sont sur-concentrés dans les emplois les moins bien payés, dans certains secteurs, ou dans des domaines où les possibilités d'avancement sont rares. Le concept, par implication, s'applique aux deux extrêmes quel que soit le groupe désigné.

L'idée c'est que les décisions d'emploi ne doivent pas buter sur des barrières artificielles qui mènent à l'exclusion de certains groupes. Si nous constatons une concentration ou une exclusion injuste, une sur-ou une sous-représentation, que certaines gens ne font que certaines tâches ou ne se retrouvent que dans certaines tranches de revenu,... En d'autres termes, peu importe le groupe, jobs or only in certain income brackets or whatever -- In other words, qu'il soit sous-représenté ou sur-représenté, le concept est appliqué

Cette mesure vise tout particulièrement les secteurs où il y an under-representation. The concept will, however, generally fit a de la sous-représentation. Cependant, d'une manière générale, when we're talking about needing to have within the workplace ce concept s'inscrit dans la nécessité de milieux de travail a reflection of those who are qualified, available, and interested accessibles à ceux qui sont qualifiés, disponibles, intéressés ou in or wanting to work, and who have the eligibility needed to be qui veulent travailler et qui remplissent les conditions requises. able to do a job. There should not be barriers placed in their Il ne devrait pas y avoir de barrière placée sur leur chemin leur way of either getting or of having a reasonable opportunity to interdisant un accès raisonnable à l'emploi. Ce concept get that job. That concept, I think, will continue to be a concept continuera à être appliqué dans tous les cas. Il devrait servir de

when applied in any situation. When it's applied it should really garde-fou dans tous les cas, que les excès aient lieu dans un sens ou always be the check and balance on anything becoming skewed in dans l'autre. either direction.

Mrs. Hayes: Just to exemplify that, suppose there was an over-abundance of women in a lower-paying job. How would the mechanism of this bill be adjusted by the present equity bill?

Ms. Stinson: I was once asked if we should fire the women we've got there and bring in some men so that we'd then have equality. That's not really the approach we'd expect to see taken. So I can't really answer that at the level of individuals or a specific workplace. This bill really is operating at the level of groups and of employment practice in general.

First of all, the way this would be changed is through that process of the employer examining the workplace—the kinds of occupations, the kinds of clusterings. Even though he may not have been expecting it, if he finds there are unfair clusterings or that there is an indication something may be operating in an unfair way-in such a way that he is excluding whole groups of people or he is including small groups of people-even though it was unintentional, by changing those policies and practices and the way decisions are made and by adopting a forward-looking plan of what sorts of things to do over time, there will eventually be a balancing. Once those barriers and the inclusions or exclusions resulting from them are removed, and once certain aspects of special programs are put in place, we would see a balancing over time.

Mr. Wood (Nipissing): It is implied in the bill, and it was repeated several times this morning by the minister, that the compliance officer from the Human Rights Commission who is sent to investigate and to also audit an employer will work in a cooperative and a conciliatory manner in order to achieve an adequate employment equity plan. Is it really realistic to assume that the implementation of a plan can be done without some form of conflict and confrontation? Do you have on record any successful negotiations by an compliance officer?

1620

Ms. Stinson: I made passing reference to the operation of the federal contractors program. We've been operating that program from EIC, now HRD, since 1986. Since that time we have had compliance review officers who go on site and see what employers are doing. If they have not undertaken a proper series of activities to implement employment equity, then there is that process of negotiation.

We find that in that process it has rarely been necessary to go forward with further steps.

The steps are available. Under the contractors program, we can ultimately take a company's name off the list of those employers that may bid on federal contracts. I think we've had to do that only three times since 1986, because even if employers start by not having done what they're supposed to do, once an officer is on site, once they realize what they're supposed to do, once they realize that somebody is there who's qu'ils comprennent ce qu'ils sont censés faire, une fois qu'ils seeing what it is and what they've done and what they've not comprennent que quelqu'un est là pour contrôler ce qu'ils ont

[Traduction]

Mme Hayes: Prenons un exemple. Supposons qu'il y ait surabondance de femmes dans les emplois les moins bien payés. Comment jouerait le mécanisme de ce projet de loi?

Mme Stinson: Je me suis fait demander une fois s'il faudrait renvoyer les femmes qui occupent ces emplois pour les remplacer par des hommes et ainsi rétablir l'égalité. Ce n'est pas vraiment ce que nous attendons. Je ne peux donc pas vraiment vous donner de réponse pour des cas individuels, qu'il s'agisse de personnes ou de lieux de travail. Ce projet de loi vise les groupes et les pratiques d'emploi en général.

Pour commencer, il faudrait que le changement passe par un examen du lieu de travail par l'employeur-le genre d'emplois, le genre de regroupements. Même s'il ne s'y attendait pas, s'il constate des regroupements injustes ou s'il constate la possibilité d'une injustice-parce qu'il exclut des groupes entiers ou qu'il inclut des petits groupes-même si ce n'est pas délibéré, en modifiant ses politiques et ses pratiques, et la manière dont il prend ses décisions, et en adoptant un plan de mesures systématiques il parviendra avec le temps à un équilibre. Une fois supprimées ces barrières et les inclusions ou exclusions dont elles résultent, et une fois certains aspects des programmes spéciaux mis en place, nous finirons par aboutir à un certain équilibre.

M. Wood (Nipissing): Il est sous-entendu dans ce projet de loi, et le ministre l'a répété plusieurs fois ce matin, que l'agent d'application de la Commission des droits de la personne chargé de l'enquête et du contrôle auprès d'un employeur fera son travail dans un esprit de coopération et de conciliation pour aboutir à un plan satisfaisant pour tous. Est-il vraiment réaliste de supposer que la mise en place d'un tel plan puisse survenir sans certains conflits et certaines confrontations? Avez-vous des exemples de négociations menées avec succès par des agents d'application?

Mme Stinson: J'ai brièvement fait allusion au programme de contrats fédéraux. Ce programme sous l'égide d'Emploi et Immigration et maintenant sous celle des Ressources humaines existe depuis 1986. Depuis son entré en vigueur, nous avons des agents de contrôle d'application qui inspectent les lieux de travail pour voir ce que font les employeurs. Si ces derniers n'ont pas pris une série de mesures appropriées pour appliquer l'équité en matière d'emploi, un processus de négociation est engagé.

Nous avons constaté qu'il était rarement nécessaire de prendre des mesures supplémentaires.

Ces mesures existent. En vertu de ce programme, nous pouvons en dernier recours supprimer de la liste de soumissionnaires le nom des compagnies réfractaires. Je crois que nous n'avons eu à le faire que trois fois depuis 1986 car même si les employeurs ignorent au départ ce qu'ils sont censés faire, une fois qu'un agent va y faire une inspection, une fois

done, they start realizing that they had better undertake a fuller or fait et ce qu'ils n'ont pas fait, ils réalisent qu'ils ont intérêt à adopter more adequate program.

Even if the first step is to comply at a minimum level, the fact is that employers have taken those additional steps that were necessary to bring them to the minimum level to comply.

Then there has been a second round, shall we say, of compliance reviews, a second stage of review to see how well things are une deuxième étape de contrôle pour vérifier le bon fonctionnement. operating.

So you might look at this as two phases.

The first phase of audits under the federal contractors program really had to find out whether employers were doing equity when they said they were going to. Frequently, employers weren't doing equity or they weren't doing a full equity program — maybe little bits and pieces, but not really a full and adequate employment equity plan.

Very quickly, employers started to sit down and have a much better-managed human resource plan in general that would manage the whole range of issues facing employers today, as well as looking at the employment equity objectives.

Then when we started the phase two review, which really started to go in and look more in-depth to see what sorts of progress were being made and so on, this is at a stage where once an employer is already with the statistics available, the human resource information system that is allowing him to review progress over time and track where things are at, where those kinds of systems are already in place we have found that by and large employers are willing to improve in certain areas where they really could be doing a better job.

Because it was approached in a two-phase effort, shall we say, once the compliance officer was there, the vast majority of our experience—Around 900 employers have now been audited under the federal contractors program. As I say, we've had finally to take the last-resort step of disbarring a company only, I think, three times. By and large, employers start to move and to do what they need to

The best examples are that once employers start doing it, they actually realize that this is helping them to manage their overall human resource management issues, whether it's recession or downsizing or changing the nature of work, changing the occupations, or the kind of work they're doing. They can address a lot of issues by adopting this kind of planning process. Then it can fit very well in their business plan.

Mr. Wood: What kind of a timeframe do you work under, from your initial contact to coming back to make sure the compliances are contrôle subséquent? Six mois, un an, deux ans? done? Is it six months, a year, two years?

Ms. Stinson: There's not an absolutely rigid timetable. First we ensure that all employers have advice, assistance, information. We have what we call employment equity consultants in the field who are available for that. So no employer is hit first with a compliance review saying you have to have done this, but you haven't.

[Translation]

un programme plus complet ou plus adéquat.

Même si la première mesure consiste à respecter un seuil minimum, il reste que les employeurs prennent ces mesures supplémentaires nécessaires pour respecter ce niveau minimum.

Ensuite il y a une deuxième manche, si vous voulez, de contrôle,

On pourrait donc dire qu'il y a deux phases.

La première phase de contrôle en vertu du programme des contrats fédéraux consistait en réalité à vérifier si les employeurs remplissaient bien leurs promesses d'équité. Souvent, ces employeurs n'avaient pas de plan d'équité ou ne respectaient pas un programme total d'équité—parfois des petites mesures ponctuelles mais pas de véritable plan complet et adéquat d'équité en matière d'emploi.

Très rapidement, ces employeurs ont commencé à mettre sur pied de bien meilleurs plans de gestion des ressources humaines pour régler toute une série de problèmes présents d'une manière générale tout en visant des objectifs à long terme d'équité en matière d'emploi.

Quand nous lancions la deuxième phase de contrôle, c'està-dire une enquête plus approfondie et plus détaillée sur les résultats et les progrès réalisés, c'était lorsque l'employeur avait déjà toutes les données nécessaires, le système d'information sur les ressources humaines lui permettant de mesurer les progrès réalisés et les résultats. Quand ce genre de système est en place, nous constatons que d'une manière générale, les employeurs sont disposés à apporter les améliorations dans les domaines où ils estiment pouvoir vraiment faire mieux.

Grâce à cette approche en deux phases, après le passage de l'agent d'application, dans la grande majorité des cas... Environ 900 employeurs ont maintenant été contrôlés dans le cadre du programme des contrats fédéraux. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous n'avons été obligés d'appliquer le dernier recours, la suppression de la liste, que trois fois, je crois. D'une manière générale, les employeurs finissent par faire ce qu'ils doivent faire.

Le mieux, c'est qu'une fois que les employeurs appliquent ces plans, ils se rendent compte que cela les aide à mieux gérer leurs problèmes de ressources humaines, qu'ils soient dus à une récession ou à une diminution ou à un redéploiement des effectifs ou à un changement de la nature du travail, des activités. Ils peuvent trouver des solutions à beaucoup de problèmes en adoptant ce genre de planification. Ils peuvent ensuite les intégrer facilement dans leur plan d'entreprise.

M. Wood: Quels sont les délais entre l'inspection initiale et le

Mme Stinson: Il n'y a pas de calendrier strict. Nous commençons par nous assurer que tous les employeurs bénéficient des conseils, de l'assistance et de l'information nécessaires. Nous mettons à leur disposition nos spécialistes de l'équité en matière d'emploi. Aucun employeur ne se retrouve avec un rapport de contrôle le condamnant pour ne pas avoir fait telle ou telle chose.

So really the first phase is to make sure employers have that assistance, advice, whatever kind of information they need employeurs bénéficient de cette assistance, de ces conseils, de to have to help them set their goals, the data and so on. From the first review to the second review has usually been over a two-year gap, the first review really being start-up activities, the systems in place, the procedures, the data and sort of getting under way. Two years or more later, when the person goes back, the person then expects to see a program fully in implementation, with certain things starting to change.

Employment equity is recognized as a long-term change process. This is not a quick fix that is accomplished through a quota system or reverse discrimination. It's a slow but well-managed process of change that can be maintained over the long term. So it's two years or more after the first review that a follow-up review is conducted to see how that program is really working out in practice.

• 1625

Mr. Wood: In your opening remarks, when you first started going over the bill, you touched on clause 6, I believe, and it's not to create new positions in the workforce. I want to ask about employment equity officers. In order to conduct surveys and designs, implement an employment equity plan, is it not often necessary for an employer to create a new position for an employment equity officer, and is this not contrary to the clause that states that an employer need not create new positions in his or her workforce?

Ms. Stinson: The clause there about not having to create new positions relates specifically to the level of activity to correct an under-representation of the situation. So just because there's under-representation, you don't have to create ten new jobs just so you can fill them with native people. That's really what that is pour les donner à des autochtones. Cela ne veut rien dire d'autre. specifically referring to.

Other than that, there was some comment this morning that this bill as it's currently designed is not being extended to cover employers with fewer than 100 employees. What that means in the private sector is that no new employers are becoming subject to this bill that are not already subject to the Employment Equity Act.

Those employers already have staff who have, either as a separate job or as a job integrating their other personnel management functions, the job of keeping track of their equity programs, their equity statistics, how well the program is working, making adjustments year over year. That's a function which, as I say, may be a separate function or may be integrated into the whole personnel management of that firm. But it is already a feature that is there in business and that business is always going to be maintaining, simply because of all the other aspects of management that business needs to pay special attention to and manage carefully.

Mr. Wood: In the clause just below that, clause 7—and we talked about that—it states that an employer can give en avons parlé—il est dit qu'un employeur peut accorder la preferential hiring to aboriginal people. I think the Secretary of State for Training and Youth stated this morning that these secrétaire d'État à la formation et à la jeunesse nous a dit ce

[Traduction]

La première phase consiste en realite a s'assurer que les tous les renseignements dont ils ont besoin pour les aider à se fixer des objectifs, de toutes les données, etc. Généralement. entre le premier contrôle et le deuxième, il s'écoule environ deux ans, le premier contrôle servant en réalité à lancer certaines activités. à mettre le système en place, les procédures, les données nécessaires, à mettre la machine en marche. Deux ans plus tard ou à peu près, quand l'agent revient, il s'attend à voir un programme en place et certains changements.

L'équité en matière d'emploi est un processus évolutif sur le long terme. Il ne s'agit pas d'agir dans la précipitation en imposant un système de quotas ou des mesures antidiscriminatoires. C'est un processus évolutif lent mais réfléchi qui vise des résultats à long terme. C'est donc deux ans ou plus après le premier contrôle qu'un contrôle de vérification a lieu pour mesurer les résultats pratiques.

M. Wood: Au début de vos explications préliminaires sur le projet de loi, vous avez dit sur le sujet de l'article 6, je crois, que le but n'était pas de créer de nouveaux postes. J'aimerais vous poser quelques questions au sujet des agents d'équité en matière d'emploi. Pour mener ces enquêtes, concevoir et appliquer un plan d'équité en matière d'emploi, n'est-il pas nécessaire, souvent, à l'employeur de créer un nouveau poste d'agent d'équité en matière d'emploi et n'est-ce pas contraire à l'esprit de l'article qui précise que cela n'oblige nullement l'employeur à créer de nouveaux postes dans son entreprise?

Mme Stinson: Cet article sur la non-nécessité de créer de nouveaux postes se réfère spécifiquement aux activités nécessaires pour corriger un problème de sous-représentation. La sous-représentation n'entraîne pas l'obligation de créer 10 postes nouveaux

En outre, certains ont dit ce matin que ce projet de loi sous sa forme actuelle ne vise pas à couvrir les entreprises comptant moins de 100 employés. En fait, cela signifie que dans le secteur privé, aucun employeur n'étant déjà assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne sera assujetti à ce projet de loi.

Ces employeurs ont déjà du personnel qui a pour tâches séparées ou ajoutées à ses fonctions de gestion du personnel, de suivre le programme d'équité, les statistiques d'équité, le fonctionnement du programme et de procéder aux ajustements nécessaires année après année. Comme je viens de le dire, cette fonction peut être séparée ou intégrée à celle de la gestion du personnel de l'entreprise. Il reste que c'est une fonction que l'on retrouve dans toutes les entreprises et que les entreprises maintiendront simplement parce que c'est un aspect de la gestion auquel il leur faut prêter une attention toute spéciale.

M. Wood: Dans l'article juste dessous, l'article 7-et nous préférence d'embauche aux autochtones. Je crois que la

hirings were necessary because in many cases the only people qualified to perform these jobs are aboriginal. If this is the case, why is this clause even necessary, when the clearly stated goals in the bill, if I'm right, state that the most qualified persons should be the ones hired?

Ms. Stinson: I'd like to make two somewhat different comments about that. Part of the answer given this morning was giving examples you could consider bona fide occupational requirements, when she was referring to needing a Cree person to speak Cree. I think she meant that example, though, as a broader sort of example.

Let me point out that clause 7 is not a broad clause intended to be applied to many employers. The wording there is quite specific. It says:

—where a private sector employer is engaged primarily in promoting or serving the interests of aboriginal peoples—

This is specifically designed to apply to Indian bands that act as employers, Indian bands that are undertaking economic development projects, managing those projects—that kind of activity—and they employ 100 employees or more. So these are major projects.

Indeed, at one point we were asked about the Department of Indian Affairs and Northern Development, within the federal government. Maybe this question relates somewhat to what you were saying. There was some concern where an organization has as its primary purpose, as does an Indian band, not only to manage the business of the Indian band but to create economic opportunities, for example. Its sole purpose is to carry that out. It can be on reserve or off reserve, but for the benefit of aboriginal people. So that expression "serving primarily" means this is restricted really very narrowly, to a very small range of employers whose purpose in conducting that business is very closely and immediately and inherently related to the betterment of Indian people.

It's possible that philosophically the Department of Indian Affairs and Northern Development is like that, and as a department that is managing affairs at the federal government level with Indians it needs to have much higher representation than might be found in the overall workforce simply because of its focus.

• 1630

The Chair: We must go now to the second round of five minutes each. If our preamble is as long as before, it may mean only the question and no answer. I'll start again with the opposition.

M. Ménard: Monsieur le président, vous allez voir que l'Opposition va donner l'exemple et qu'on va aller à l'essentiel.

En fait, j'ai trois questions à poser. Je vais aller rapidement à l'essentiel. Pourquoi fait—on une révision quinquennale plutôt que triennale? J'avais cru comprendre que plus le projet de loi était important et plus il concernait la vie des concitoyens, plus le processus de révision devait être court, et aujourd'hui, au lieu d'une révision triennale, vous nous proposez une révision quinquennale.

[Translation]

matin que ces embauches étaient nécessaires parce que dans de nombreux cas, les seules personnes qualifiées pour faire ce travail sont des autochtones. Si tel est le cas, pourquoi cet article est–il nécessaire puisque les objectifs clairement déclarés de ce projet de loi, si je ne m'abuse, sont de donner la priorité d'embauche aux personnes les plus qualifiées.

Mme Stinson: J'aimerais faire deux commentaires assez différents à ce sujet. La secrétaire en vous répondant ce matin vous a donné des exemples de préférence tout à fait justifiés pour embaucher un Cri quand on a besoin de quelqu'un qui parle cri. Je crois qu'elle vous a cité ce genre de compétence comme un exemple général.

L'article 7 n'est pas un article d'application générale à de nombreux employeurs. Le texte est très précis. Il dit:

L'employeur du secteur privé dont les activités sont principalement axées sur la promotion des intérêts des autochtones...

Il vise spécifiquement les bandes indiennes en leur qualité d'employeurs, les bandes indiennes qui entreprennent des projets de développement économique, qui gèrent ces projets—ce genre d'activité—et qui emploient 100 personnes ou plus. Ce sont donc des projets majeurs.

D'ailleurs, on nous a posé la question à propos du Ministère des Affaires indiennes et du Nord au sein de l'administration fédérale. Cette question se rattache un peu à la vôtre. D'aucuns se posent des questions au sujet d'organismes ayant pour objectif principal, comme une bande Indienne, non seulement de gérer les affaires de la bande indienne mais de créer des possibilités économiques, par exemple. C'est son seul objectif. Sur la réserve ou en dehors de la réserve, mais au bénéfice des autochtones. «Principalement axées» restreint donc de manière très significative le champ d'application à un tout petit nombre d'employeurs dont les activités ont pour objectif immédiat, limité et inhérent l'amélioration des conditions économiques des Indiens.

Il est possible que philosophiquement le Ministère des Affaires indiennes et du Nord corresponde à cette définition et qu'en tant que ministère qui gère les affaires au niveau du gouvernement fédéral avec les Indiens, il lui faut une représentation beaucoup plus élevée que ce n'est peut—être le cas dans l'ensemble de la population active, simplement à cause de son activité très ciblée.

Le président: Nous allons maintenant passer à un tour de questions de cinq minutes chacun. Si notre entrée en matière est aussi longue que la dernière fois, il se peut que nous n'ayons pas le temps d'entendre la réponse. Encore une fois, je commence avec l'Opposition.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, you'll see that the Opposition will set an example by getting straight to the point.

In fact, I have three questions. I will get straight to the point. Why have a five-year review rather than a three-year review? It seems to me that the more important a piece of legislation and the more it concerns people's lives, the shorter the review process should be. Yet instead of a three-year review, you propose a five-year review.

C'est peut-être que je crains de ne pas être là dans cinq ans—peut-être est-ce la grâce qu'on me souhaite—mais pourquoi allonger le processus de révision plutôt que de l'écourter?

Mme Rowley: On a eu la dernière révision en 1992, et il paraît que le processus de réponse des gouvernements aux recommandations d'un comité est très long. Je crois donc qu'une période de cinq ans est un peu plus réaliste.

M. Ménard: Pour le suivi relatif aux recommandations des différents comités parlementaires, vous avez besoin de cinq ans follow up on recommendations made by parliamentary committees? plutôt que de trois?

Mme Rowley: Mais-

Mr. Ménard: If you prefer to speak English, go ahead.

Ms. Rowley: I don't know if the answer's any easier in English.

Ms. Stinson: The other point, which is a different aspect from what Susannah said, is that employment equity is a longrange program for change in the labour market as a whole, and we don't really expect to see within three years a dramatic change in the progress of the designated groups. Indeed, if you look at the seven years, I think it is, of data on employers under the Employment Equity Act right now, you do indeed see progress over time, and each year it's small. In some groups it's so small as to be insignificant. It seems that we certainly need more than three years to see whether real progress is being achieved and whether the process of change is really happening and being implemented out there.

So in recognition of the fact that change is sometimes slow and sometimes for very good reasons and very good business reasons and because we don't want to appear to force the issue, we're not expecting dramatic change in three years. But we can say that we have the census every five years that tracks the demographic change in our country overall, so maybe this is a more appropriate period to track the change for designated groups. Therefore, each parliamentary committee would have a broader period of time, a five-year range, to see whether progress has occurred before making judgments about whether the act is working cinq ans, pour juger s'il y a eu progrès avant de déterminer or needs to be changed.

M. Ménard: J'aimerais poser une dernière question. J'aimerais dire que, finalement, ce sont des études plus «longitudinales» qui permettent de vraiment mesurer la portée des changements proposés par le législateur.

Ce matin, le ministre était fier de nous dire que le projet de loi s'appliquerait aux employés de la Fonction publique. Dans vos notes explicatives, vous parlez de 220t<000nouveauxemployésquivon être assujettis à la loi. C'est tout à fait positif, et l'Opposition est tout à fait heureuse d'une formulation comme celle-là.

Par contre, ne craignez-vous pas que l'article 38, dans son paragraphe (5) ainsi que dans son paragraphe (3), puisse être interprété comme une mesure restrictive? Jusqu'à quel point l'absence de définition d'«efficacité opérationnelle», quand on RCMP, the Canadian Security Intelligence Service and the

[Traduction]

Maybe it is because I don't think I'll be around in five years time. and perhaps others are hoping I won't be either, but why have longer review periods rather than shorter ones?

Ms Rowley: The last review was in 1992, and it seems that the government took a very long time in responding to the committee's recommendations. I think a five-year review, is more realistic.

Mr. Ménard: You need five years rather than three years to

Ms Rowley: But-

M. Ménard: Si vous préférez parler en anglais, n'hésitez pas.

Mme Rowley: Je ne crois pas que la réponse soit plus facile en anglais.

Mme Stinson: Ce qu'il faut aussi retenir, et cet aspect diffère de ce que Susannah disait, c'est que l'équité en matière d'emploi vise à réaliser une évolution globale et à long terme de la main d'oeuvre. Par conséquent, on ne s'attend pas à des changements très marqués au sein des groupes désignés d'ici trois ans. D'ailleurs, on constate en effet une évolution annuelle lente lorsqu'on étudie sur une période de sept ans les données sur les employeurs assujettis à la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Pour certains groupes, les changements sont tellement minimes qu'ils sont sans conséquence. Il semble donc qu'il nous faut plus que trois ans pour déterminer s'il y a eu des progrès réels et si on a fait des efforts pour effectuer les changements.

Donc, étant donné la lenteur de ces progrès, et que cela s'explique souvent par de bonnes raisons, parfois d'économie, et comme nous ne voulons pas que l'on nous accuse de brûler les étapes, nous ne nous attendons pas à des changements marqués au cours d'une période de trois ans. Toutefois, on procède à un recensement national tous les cinq ans, et c'est peut-être justement la période de temps qu'il faut pour étudier les progrès enregistrés dans chacun des groupes désignés. Les comités parlementaires auraient donc plus de temps, c'est-à-dire l'efficacité de la loi et des changements possibles.

Mr. Ménard: I have one last question. What we need are more longitudinal studies to judge the effectiveness of the legislators' changes.

This morning, the Minister proudly told us that this bill would apply to public service employees. In your reference material, you mention that 220,000 new employees will be covered. This is good news and the Opposition is very pleased with the new provisions.

However, don't you think that subsection 38(5) and 38(3) could be interpreted as a limitation? Doesn't the absence of a definition for "operational effectiveness" pertaining to the

parle de la GRC, du Service canadien du renseignement de sécurité Communication Securities Establishment give Treasury Board a et du Centre de la sécurité des télécommunications, ne constituet-elle pas une porte pour le Conseil du Trésor, l'incitant à nous servir comme argument, comme cela a été le cas par le passé, qu'à cause de la spécificité de leur mission au sein du gouvernement, ces gens-là pourraient, à certains égards, se soustraire à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

[Translation]

way out and an opportunity to argue, as it has in the past, that because of their specific mandates, people employed by those agencies are not required to comply with every aspect of the Employment Equity

• 1635

L'article 38, spécifiquement, au paragraphe (3), édicte:

(3) Lorsqu'il s'applique au secteur public, le règlement ne peut être pris qu'avec l'autorisation du Conseil du Trésor.

Est-ce qu'on ne peut pas interpréter cela comme un droit de veto, droit qui, comme vous le savez, fait partie de la mythologie politique a veto, vetoes being part of the Quebec political mythology as you du Québec?

Est-ce que vous ne pensez pas que l'article 38, au paragraphe (3), peut être un droit de veto formel pour le Conseil du Trésor? Si c'était le cas, ce serait inquiétant, et on ferait des amendements à la deuxième ronde.

Ms. Stinson: Without suggesting that you should or shouldn't look at this further, the intention here is that if and where there are special circumstances for these four organizations, two of which are military in nature and two of which are covert in operation, and those differences are such that they need to be accommodated in some way to have the act work, then that is the subject of consultation between Treasury Board and them, and therefore that will be the nature of a recommendation that comes forward for the nature of the adaptation.

One very simple example is on the nature of reporting. As you've realized, all employers under this act have to make quite a substantial report on the number of employees by designated group, by occupational group, by salary range. This is probably a requirement that at least two of these organizations will not be fulfilling. At least they will not be tabling this information in public, because they are not organizations that operate in public in this way. So that is simply, at a very detailed level, one requirement that is for the operation of most employers but would not apply to CSIS and the Communications Security Establishment, for example. So that is perhaps at the level of the more trivial detail.

I believe that more substantial arguments will be made and that this committee is going to be seeing these employers and they will be putting their case as to whether they believe that there are certain things about the way in which they operate their business or the kind of job they do. This is certainly a provision that allows for adjustments, but it's where necessary. It's not for just anything at all; it's only if necessary. It's only after this consultation, and only if there has to be some sort of adjustment of the act to accommodate whatever they are doing.

Section 38, subsection (3), specificly states:

(3) No regulation may be made under subsection (1) that applies to the public sector without the authorization of the Treasury Board.

Do you not think that this provision could be interpreted as giving well know?

Do you not think that subsection 38 (3) could be interpreted as giving Treasury Board an official veto? If so, this would be cause for alarm, and we would be suggesting amendments in the second

Mme Stinson: Sans vouloir vous dire s'il y a lieu d'en approfondir l'examen, je tiens à préciser que cette disposition est là pour tenir compte, le cas échéant, des circonstances particulières des quatre organismes en question, dont deux ont un caractère militaire et deux ont des activités secrètes, pour le cas où ces différences seraient telles qu'il faudrait modifier les modalités d'application de la loi pour qu'elle soit efficace; à ce moment-là, il y aurait consultation entre le Conseil du Trésor et l'organisme visé, afin de recommander les mesures d'application qui conviennent.

Prenons un exemple très simple, celui des rapports qui doivent être établis. Comme vous avez pu le constater, la loi exige de tous les employeurs qu'ils produisent un rapport exhaustif précisant le nombre d'employés par groupe désigné, par catégorie opérationnelle et par échelle de rémunération. Au moins deux des organismes en question ne pourraient sans doute pas satisfaire à cette exigence. Du moins, l'information ne serait pas rendue publique puisque les organismes exercent leurs activités en secret. Ainsi, il s'agit-là d'une exigence bien précise à laquelle doit satisfaire la plupart des organismes employeurs qui ne s'appliquerait toutefois pas au SCRS ni au Centre de la sécurité des télécommunications. Il s'agit-là, comme je l'ai dit, d'un exemple bien précis de l'application d'un détail de la loi.

Je crois que des arguments de fond vous seront présentés. Le comité rencontrera d'ailleurs ces employeurs, qui viendront vous dire si la nature de leurs activités ou de leurs modalités de fonctionnement est telle qu'ils devraient être soustraits à certaines des exigences de la loi. Cette disposition permet certainement de faire les réajustements qui s'imposent, mais uniquement quand ces réajustements sont vraiment nécessaires. C'est seulement après cette consultation préalable dont je vous ai parlé que des réajustements pourraient être apportés au modalités d'application de la loi pour tenir compte des activités de ces employeurs.

So when you see those organizations later, perhaps you can ask that question of them, and then you'll have a more detailed answer about the sorts of things they think they will have difficulty with, or whether in fact there are things they want to have adjusted. Maybe there aren't. It was to enable that kind of consideration and consultation to take place.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Clause 17 of the bill reads that only those employees who identify themselves to their employer or agree to be identified by their employer are to be counted as members of those designated groups.

What if a number of people refuse to self-identify and therefore the employer has to report that his workforce is unrepresentative, when indeed it is not?

Ms. Stinson: Then the employer would report only on those employees who had been willing to allow that information to be reported in such a manner, and that would mean that those equity statistics might purport to show an under-representation that wasn't real.

This is one of the reasons why we believe that the best way of enforcing this is to have an on-site audit, not to use that statistical report as the only basis for making that kind of judgment on an employer. Once a person goes on site, that person will find out about the difficulties in self-identification, the reluctance of employees or certain groups to come forward and allow that to happen. Where that's the case, the auditor will be able to take that into consideration when making judgments about whether the level of the plan is appropriate or not.

So that should be based on a realistic view of what is actually happening in the workplace, rather than simply on the statistical record, because there are some cases in which there might be a disparity.

I think we all know that some of those groups have, in their own personal history, their own reasons for not wanting to divulge some of this information, and when people have that strong personal feeling, the approach taken here is that we should respect that and not allow someone to reflect that information if the person doesn't feel comfortable with allowing it to come forward.

• 1640

Mr. Strahl: In the 1992–93 Employment Equity in the Public Service report suggested that "there were one and a half as many visible minority employees as the number who had self-identified for employment equity purposes". It suggested there were two and a half times as many employees with disabilities as the number who had self-identified. It's a huge discrepancy. I wonder whether the auditor will be able to tell by looking whether people are complying or not. I would suggest there's a problem there.

[Traduction]

Vous pourrez peut-être poser la question à ces organismes quand vous les rencontrerez, et vous pourrez ainsi obtenir de plus amples informations quant aux éléments qui pourraient faire problème pour eux ou quant à l'opportunité de prévoir certains réajustements. Il ne sera peut-être pas nécessaire de faire des réajustements. La disposition vise simplement à ce qu'une consultation puisse avoir lieu pour tenir compte, le cas échéant, de circonstances.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Aux termes de l'article 17, seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de leur employeur ou acceptent de l'être par lui.

Qu'arrive-t-il si les salariés sont nombreux à refuser de s'identifier et que l'employeur doit, par conséquent, faire un rapport qui montre que son effectif n'est pas représentatif, alors qu'il l'est en réalité?

Mme Stinson: L'employeur ne prendrait en compte dans son rapport que les salariés qui accepteraient que l'information en question soit consignée de cette manière, de sorte que ses données statistiques en matière d'équité pourraient montrer une sous-représentation qui n'existerait pas en réalité.

C'est notamment pour cette raison que nous estimons que le mieux serait d'effectuer un contrôle sur place et de ne pas se fier uniquement aux rapports statistiques pour juger de la représentativité de l'effectif. Le contrôle fait sur place permet de se rendre compte des difficulté éventuelles sur le plan de la déclaration volontaire, de l'hésitation de certains employés ou de certains groupes à s'identifier eux—mêmes ou à accepter d'être identifiés par l'employeur. L'agent d'application pourra ainsi tenir compte des constatations faites sur place pour juger si le programme est bien appliqué.

Pareil jugement ne peut se fonder uniquement sur le rapport statistique, il doit tenir compte de la situation véritable dans le milieu de travail, puisqu'il pourrait y avoir des disparités.

Nous savons sans doute tous que, traditionnellement, certains de ces groupes ont des raisons bien à eux de ne pas vouloir révéler certains de ces éléments d'information, et le principe qui nous guide ici, c'est qu'il faut respecter ces convictions et ne pas permettre à l'employeur de faire état de cette information si l'intéressé ne veut pas qu'elle soit consignée.

M. Strahl: Selon le rapport de 1992–1993 sur l'Équité en matière d'emploi dans la fonction publique, «il y avait une fois et demie plus d'employés appartenant à des minorités visibles qu'il n'y en avait qui s'étaient identifiés comme tels». Selon ce rapport, il y avait deux fois et demie plus d'employés ayant un handicap qu'il y en avait qui s'étaient déclarés comme handicapés. Il s'agit—là d'un écart énorme. Je me demande si la personne chargée d'effectuer la contrôle d'application pourra par un simple coup d'oeil déterminer si l'employeur se conforme à la loi. Il me semble que cela pourrait être difficile.

StatsCan recently issued a directive saying its forms must be changed because too many people were just calling themselves Canadians. That must be changed because, of course, that's bad. People must be identified by ethnicity, so StatsCan will now force its employees to identify themselves by ethnicity or other factors, even if they want to just be called Canadians, because of course you must reach this goal one way or the other.

Do you have a comment on that?

Ms. Stinson: I think StatsCan officials are also going to come before this committee, and you can talk about that with them. Ethnicity is not an issue for employment equity, although race is. We obviously have instruments to collect information on race. If you want more details about how StatsCan does that and how we put that information together, I have Syed here with me to answer your questions. We do need information on racial background for programs like this and for other programs as well.

Mr. Strahl: What happens if people refuse to be identified by their ethnicity under this system and want to be identified only'as Canadian? So many people identified themselves that way in the last census they now have to change the forms. What will compliance officers do? Will they look around the room and say, by looking at the people, there must be a problem because people don't want to be known by their ethnicity? Will they force people to declare, and if they won't declare, will they find out why?

Isn't that rather backward? Isn't it good that people consider themselves equal in the workplace, for example? What if they just—not because of harassment or anything—say they're Canadians?

Ms. Stinson: No one's going to force people to reveal information they don't want to reveal. That is the concept of self-identification. Even if the employment equity compliance officer is on site, there still isn't a process to force anybody to reveal that information. I guess one of your issues is if a number of people in a given workplace have not voluntarily revealed that information about themselves, how is the compliance officer to know?

We don't support the idea of what we call management identification, or just sort of looking around and making a facial judgment, for a couple of reasons. Perhaps the most obvious reason known to this committee is that a lot of disabilities are not visible; they are invisible but they are disabling conditions nonetheless, and conditions for which there should be

[Translation]

Statistique Canada précise dans une récente directive que ces formulaires devraient être modifiés parce que les répondants sont trop nombreux à se dire simplement Canadiens. Cette situation est bien sûr inacceptable. L'identification doit pouvoir être faite selon l'origine ethnique, de sorte que Statistique Canada obligera dorénavant ses employés à s'identifier selon leur origine ethnique ou selon d'autres facteurs, même s'ils préfèrent se dire simplement Canadiens, car il faut atteindre cet objectif d'une façon ou d'une autre.

Qu'en pensez-vous?

Mme Stinson: Je crois que les représentants de Statistique Canadien viendront eux aussi témoigner devant le comité, et vous pourrez donc leur en parler. L'origine ethnique n'est pas prise en compte dans l'équité en matière d'emploi, bien que l'appartenance raciale le soit. Nous avons bien entendu les instruments voulus pour recueillir des informations sur l'appartenance raciale. Si vous voulez de plus amples informations sur la façon dont Statistique Canada recueille ces données et les compile, Syed, qui m'accompagne ici aujourd'hui, pourra répondre à vos questions. Nous avons besoin de renseignements sur l'appartenance raciale pour des programmes comme celui-ci et pour d'autres programmes aussi.

M. Strahl: Qu'arrive-t-il si les employés refusent d'être identifiés selon leur origine ethnique comme le veut le système en place et qu'ils veulent simplement être identifiés comme Canadiens? Les gens ont été tellement nombreux à s'identifier simplement comme Canadiens lors du dernier recensement qu'il faut maintenant modifier les formulaires. Que feront les agents d'application? Se contenteront-ils de jeter un coup d'oeil autour de la salle pour dire qu'il doit y avoir un problème puisque les gens ne veulent pas être identifiés selon leur origine ethnique? Obligerontils les employés à déclarer leur origine ethnique et chercheront-ils à connaître l'origine ethnique de ceux qui refuseront de la déclarer?

Cela ne marquera-t-il pas un recul en quelque sorte? N'est-il pas souhaitable, par exemple, que les employés se considèrent comme égaux dans leur milieu de travail? Qu'arrive-t-il s'ils se disent simplement Canadiens, sans que le harcèlement ou quelque autre facteur semblable v soient pour rien?

Mme Stinson: Personne ne sera obligé de révéler des éléments d'information qu'il ou elle ne veut pas révéler. C'est le principe même de la déclaration volontaire. Même si l'agent d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi se rend sur les lieux, il n'existe aucun mécanisme pour obliger qui que ce soit à révéler cette information. Je suppose que vous voulez notamment savoir si l'on peut se fier aux constatations de l'agent d'application lorsque, dans un milieu de travail donné, un certain nombre des employés n'ont pas voulu fournir cette information volontairement.

Nous trouvons inacceptable que l'identification soit faite par la direction ou par un simple coup d'oeil, et ce, pour deux raisons. La raison la plus évidente qui n'échappe sûrement pas aux membres du comité est que, bien souvent, les handicaps ne sont pas visibles; il n'en reste pas moins que ce sont des handicaps et qu'il faudrait prévoir des mesures d'adaptation reasonable accommodation to enable a person to do a job. That raisonnables pour permettre en la personne handicapée de kind of identification is not appropriate. It's not encouraged, s'acquitter de ses fonctions. Ainsi, l'identification visuelle est

supported, or enabled here. I think we've made it very clear we are inacceptable. Elle n'est ni encouragée, ni appuyée, ni autorisée par

When the compliance officer goes on site he will have access to the way in which the information was collected: survey forms, interviews, or any other way the employer has obtained the information. There may be something in the way this has been undertaken by the employer that is offensive or off-putting. There may be other ways of finding out the information.

There may be very real reasons why people fear the revelation of this information. The employment equity compliance officer might very well have some inkling of that through talking to employees or the bargaining agent. The employment equity compliance officer will have access to people information as well as what's written down.

• 1645

Frequently when there are problems, when people are afraid to bring forward this kind of information, it's because they fear inappropriate decisions will be made about them, and they don't want that to happen. That is likely to come forward just in talking to people. But if it doesn't come forward, we are not enabling or avec les intéressés pour s'en rendre compte. Si toutefois les supporting any way of forcing people to have to reveal it.

Mr. Strahl: I'm taking this from a good example here. I have just one more thing on self-identification. What is to protect against wrongful self-identification? What if, for example, I just say I am a visible minority, knowing the employer wants to cut the books or he talks to some of his friends or whatever it might be in his workforce-and he says, why don't you guys just declare you are one-eighth non-status Indian? Who will know? And as far as that goes, who can tell, looking at you? So just declare it. It will look good. I'll fulfil the terms of this thing. It's saved me a lot of paperwork. Come on, boys; do it for the Gipper.

What's to prevent that?

Ms. Stinson: Nothing.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): That's a nice, short answer, Mr. Chairman.

Ms. Stinson: It is unlikely it will happen, but nothing prevents it.

Mr. Dromisky: I'm concerned about some concerns that have already been raised across the room. I would like to direct my questions to the labour market and information pertaining to that market.

We talk a great deal about regions and regional discrepancies and so forth and what is contained within those regions, how we're going to get information pertaining to what is an accurate presentation of the workforce within those regions. How big, or how small, is a region? The bill doesn't refer to that.

[Traduction]

la loi. C'est un principe sur lequel nous insistons chaque fois qu'il est question de déclaration volontaire.

L'agent d'application qui effectue un contrôle sur place a accès aux instruments utilisés par l'employeur pour recueillir l'information, aux questionnaires utilisés, par exemple, ou encore aux résultats d'entrevues. La méthode utilisée par l'employeur avait peut-être quelque chose d'offensant ou de rebutant. L'employeur pourrait peut-être obtenir l'information par d'autres moyens.

Il se peut bien que les employés aient des raisons tout à fait légitimes de craindre de fournir cette information. Il suffirait peut-être que l'agent d'application s'entretienne avec les employés ou avec l'agent de négociation pour s'en rendre compte. L'agent d'application aura accès, non seulement aux informations écrites. mais aux informations qu'il pourra obtenir de vive voix.

Souvent, quand il y a des problèmes, quand les gens craignent de fournir ce genre d'information, c'est qu'ils ont peur que l'on prenne des décisions inacceptables à leur égard et qu'ils veulent empêcher que cela ne puisse se produire. Bien souvent, il suffira de s'entretenir entretiens avec les intéressés ne permettent pas d'en savoir plus long, nous n'autorisons ni n'appuyons d'aucune façon les mesures qui pourraient être prises pour obliger les gens à fournir cette information.

M. Strahl: J'ai un bon exemple qui m'amène à poser la question. J'ai une dernière question à poser au sujet de la déclaration volontaire. Qu'est-ce qui empêcherait les employés de faire une fausse déclaration volontaire? Qu'arrive-t-il, par exemple, si je déclare faire partie d'une minorité visible parce que je sais que l'employeur veut trafiquer les chiffres ou qu'il demande l'aide de ses collègues ou de ses employés... s'il dit, par exemple, pourquoi ne dites-vous pas que vous êtes indien inscrit par votre arrière-grand-père? Personne ne peut savoir. Personne ne peut dire le contraire à vous regarder. Alors, déclarez-vous comme indien inscrit. Cela paraît très bien. J'aurai satisfait aux exigences du programme. Cela m'épargnera beaucoup de paperasse. Allez, vous ne pourriez pas faire ça pour le patron?

Qu'est-ce qui empêche que ce genre de choses ne se produise?

Mme Stinson: Rien.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): On ne peut guère avoir de réponse plus courte que cela, monsieur le président.

Mme Stinson: Il est peu probable que cela se produise, mais rien n'empêche que cela ne se produise.

M. Dromisky: Je suis préoccupé par certaines questions qui ont déjà été soulevées par mes collègues d'en face. Je voudrais aborder avec vous le marché du travail et les renseignements concernant le marché du travail.

Nous parlons beaucoup des régions, des disparités régionales et le reste, des limites d'une région donnée, de la façon de recueillir les renseignements voulus pour obtenir une représentation exacte de la population active d'une région donnée. Qu'en est-il de la taille des régions? Le projet de loi n'en parle pas.

We have a great number of communities in Canada that have really one or two or three major industries. They are relatively small compared with the great metropolitan areas we have. One small community may have one major industry, probably one that obtains natural resources. It may be classified as a region by itself. It is isolated, 400, 500, 600, 700 miles from the nearest other community. How are you going to determine what is a region? The bill doesn't give us any guidance in this respect.

Mr. Sved Naseem (Analyst, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development): Under the bill, if you go back to what we can provide to our employers under external statistics, we can provide them information for Canada, all the provinces, the two territories, and what we call census metropolitan areas—basically where the area is more than 100,000. In the case of the proposed Employment Equity Act, there are eight designated census metropolitan areas: Toronto, Montreal, Vancouver, Edmonton, Calgary, Halifax, and Regina.

Outside of that, in very small areas, areas that have less than 100,000 people, we can also provide them information at what we call the Canada Employment Centre level. Kingston, Ontario, for example, has a population of less than 100,000. We can provide to employers information for that particular area of Kingston. If they do most of their recruitment in that particular area. unless this particular area is dominated by a certain sector or certain industry, the employer can compare their own internal information with what is available for Kingston.

Mr. Dromisky: Does that mean you really have a machine or two, or an operation within these communities that have less than 100,000, in order to provide the information at present?

Mr. Naseem: Yes, we do.

Mr. Dromisky: You do. How much reliance do you put on the kind of work Statistics Canada can provide?

Mr. Naseem: All our reliance for the data we provide to our employers—comes from Statistics Canada.

Mr. Dromisky: I'd interject right there. We know already that because of government restrictions and restraints Statistics Canada have drastically reduced their staff already, and they will continue to reduce their staff. As a result, if in Thunder Bay they got rid of their one staff member just like that and relied on information coming from Winnipeg and Sudbury, which are 1,100 miles apart, and the two communities are nowhere alike, how accurate is the information we get from Statistics Canada going to be? It will drastically affect the major employers in the city of Thunder Bay.

Mr. Naseem: This is something our colleagues from Statistics Canada can also address tomorrow.

For coverage, we rely on information from the census of

[Translation]

Il existe beaucoup de localités canadiennes qui ne comptent en réalité qu'une, deux ou trois grandes industries. Leur taille est assez petite comparativement à celle de nos grandes régions métropolitaines. Je songe par exemple au cas d'une petite localité où il n'y aurait qu'une grande industrie qui serait sans doute tributaire de nos matières premières et qui serait considérée comme une région. La localité la plus proche se trouverait à 400, 500, 600 ou 700 milles. Comment décidera-t-on de ce qui constitue le territoire d'une région? Le projet de loi ne dit rien à ce sujet.

M. Syed Naseem (analyste, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Ministère du Développement des ressources humaines): Aux termes du projet de loi, si vous vous reportez aux dispositions concernant ce que nous pouvons fournir aux employeurs comme statistiques externes, nous pouvons leur fournir des informations sur l'ensemble du Canada, sur les 10 provinces, sur les deux territoires et sur ce que nous appelons les régions métropolitaines de recensementil s'agit essentiellement de régions de plus de 100 000 habitants. Selon la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y aurait huit régions métropolitaines de recensement désignées: Toronto, Montréal, Vancouver, Edmonton, Calgary, Halifax et Regina.

En outre, pour les régions très petites, celles qui comptent moins de 100 000 habitants, nous pouvons également leur fournir des informations à l'échelle dite du Centre d'emploi du Canada. Prenons, par exemple, la ville de Kingston, en Ontario, qui a une population de moins de 100 000 habitants. Nous pouvons fournir aux employeurs des informations sur la région de Kingston. Ainsi, l'employeur qui recruterait la majorité de ses employés dans cette région, à moins qu'il ne s'agisse d'une région dominée par un secteur ou une industrie en particulier, pourrait comparer ses propres données avec celles concernant Kingston.

M. Dromisky: Dois-je comprendre que vous avez un service quelconque dans ces régions de moins de 100 000 habitants qui vous permette de fournir ces informations?

M. Naseem: En effet.

M. Dromisky: Ah bon. Dans quelle mesure vous fiez-vous aux données de Statistique Canada?

M. Naseem: Toutes les données que nous fournissons aux employeurs nous viennent de Statistique Canada.

M. Dromisky: Permettez-moi de vous interrompre. Nous savons déjà que les compressions budgétaires et les réductions imposées par le gouvernement ont obligé Statistique Canada à réduire considérablement son effectif et que la taille de son effectif continuera à baisser. Par conséquent, si le ministère éliminait un poste à Thunder Bay et qu'il devait se fier aux données en provenance de Winnipeg et de Sudbury, deux agglomérations qui sont éloignées l'une de l'autre de 1 100 milles et qui n'ont absolument rien en commun, dans quelle mesure les données de Statistique Canada seraient-elles exactes? Il y aurait des conséquences importantes pour les grands employeurs de Thunder Bay.

M. Naseem: C'est encore là une question que vous pourrez aborder avec nos collègues de Statistique Canada demain.

Nous nous fondons sur les données du recensement du Canada. That's our sole source when it comes to information on Canada. C'est notre seule source d'informations sur les groupes the designated groups, and in the case of persons with désignés, tandis que, pour les personnes handicapées, nous nous disabilities, another survey. It's sent out to close to 5 million to fondons sur les résultats d'un questionnaire distinct qui est

6 million people across Canada. So the margin of error on the envoyé à près de 5 ou 6 millions de personnes dans toutes les régions returned forms is very, very low. This is something you can address or ask our colleagues at Statistics Canada. So if someone does leave a community, it doesn't really affect the bottom line in terms of counts.

In terms of the reliability, as of last year, I believe, Statistics Canada was designated as one of the world's best statistical agencies.

Mr. Dromisky: On page 20, part III, subclause 32(2), the penalties for late reports, I see the recommendation is that each day a report question des sanctions pour le dépôt de rapports après la date is late will be classified as a separate violation. What is the purpose of doing that to a particular firm or company, that if, for instance, they're 50 days late, it would be treated as 50 separate violations? Is that to give lawyers more business? What's the main purpose behind that strategy?

Mr. Dixon: I think it's just an incentive. The fine will build the longer you delay. Your penalty will increase for each day of delay. So if it's a failure to file a report, there is an incentive. Your penalty will increase the longer you delay in responding and filing that report.

Mr. Dromisky: I'm not going to question it right now, because I think there is-

Ms. Rowley: We also need to clarify that there is a maximum of \$50,000, though.

Mr. Dromisky: In total?

Ms. Rowley: Yes.

Mr. Dromisky: Oh, I see, not for each case.

Ms. Rowley: No, it's a maximum of \$50,000 overall.

Mr. Dromisky: Okay, that clarifies it.

On operational effectiveness regarding the RCMP, the military and so forth, perhaps we could get a much more concise and clearer definition of what we really mean by "operational effectiveness''. Right now it's a loosey-goosey term that doesn't mean much of anything, which provides a tremendous amount of latitude for the groups identified in the act. I think we should have something clearly defined so that no other group can come forth and say we also could be far more effective operationally if we were given the same kind of special treatment that other federal groups receive. Thank you.

The Chair: Is there any comment, Ms. Stinson? If not, we'll go to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): I'd like to get back to the selfidentification. That's what I see as the weakest part of the bill. I'll use an example from my own experience. I was talking to somebody who said they're going to check off the box on selfidentification as being part of a visible minority when they are not. You can have a situation where people can check them off. As far as the employment equity officer is concerned, they would have to accept that information.

[Traduction]

du Canada. Ainsi, la marge d'erreur sur les questionnaires retournés est très très faible. C'est une question dont vous pourrez discuter avec nos collègues de Statistique Canada. Quand quelqu'un quitte une localité, cela ne se répercute pas vraiment sur le compte total.

Pour ce qui est de la fiabilité, je crois que, l'an dernier, Statistique Canada a été désigné comme un des meilleurs organismes de collecte de statistiques au monde.

M. Dromisky: À la page 20, partie III, paragraphe 32(2), où il est prescrite, on précise qu'il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation. Pour quelle raison voudrait-on imposer pareille sanction à une société ou à une entreprise de façon que, si elle déposait son rapport 50 jours après la date prescrite, on lui compterait 50 violations? Est-ce pour donner du travail aux avocats? Est-ce là la principale raison qui motive cette stratégie?

M. Dixon: Je crois qu'il s'agit simplement d'un incitatif. Plus le rapport est en retard, plus l'amende est élevée. L'amende augmente avec chaque jour qui passe. Ainsi, si l'on a déjà dépassé la date prescrite, il y a un incitatif à se mettre en règle. Plus on tarde à déposer le rapport, plus l'amende augmente.

M. Dromisky: Je ne contesterai pas le bien-fondé de la disposition maintenant, car je crois qu'il y a...

Mme Rowley: Il convient toutefois de signaler que le maximum est de 50 000\$.

M. Dromisky: Au total?

Mme Rowley: Oui.

M. Dromisky: Donc pas pour chaque violation.

Mme Rowley: Non, il s'agit d'un maximum de 50 000\$ au total.

M. Dromisky: Bon, d'accord, c'est plus clair.

En ce qui concerne l'efficacité opérationnelle et la GRC, les Forces armées et les autres organismes, nous pourrions peutêtre définir de façon plus claire et plus concise ce qu'il faut entendre par «efficacité opérationnelle». À l'heure actuelle, le terme n'a guère de sens parce qu'il est trop vague, et il accorde énormément de latitude aux groupes visés par la loi. Il me semble qu'il faudrait le définir clairement pour empêcher que d'autres groupes ne viennent dire qu'ils pourraient augmenter considérablement leur efficacité opérationnelle s'ils avaient droit au traitement particulier réservé à ces autres organismes fédéraux.

Le président: Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet, madame Stinson? Si non, je cède la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Je voudrais revenir à cette question de la déclaration volontaire. Il me semble que c'est l'élément le plus faible du projet de loi. J'en veux pour preuve un exemple tiré de mon expérience personnelle. Je discutais avec une personne qui me disait qu'elle cocherait sur le questionnaire la case indiquant qu'elle faisait partie d'une minorité visible alors qu'elle n'en faisait pas partie. Il se peut que les employés fournissent de fausses informations. L'agent d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'aurait d'autre choix que d'accepter ces informations.

You can also have the situation where people just refuse to identify themselves as part of the target groups. In answer to the question as to what can be done to stop that kind of abuse, you said, nothing. That's not good enough.

Ms. Stinson: The question was not what can be done. It just asked what was provided in the bill to prevent this, and I said nothing. However, there are measures that can be undertaken and that in fact employers are undertaking to provide an accurate and productive self-identification process.

Mr. Telegdi: Can you enlighten me about those?

Ms. Stinson: When the Employment Equity Act was first brought in, it was very new. It was the first time there was a legislated and mandatory program in Canada. So you can imagine that the first time this kind of requirement came to at least some workplaces, it was a very new idea.

If an employer just sent out a survey and said check off one of these little boxes, the employer had a 50–50 chance of what kind of reaction the employee would have. He could say, okay, check it off, or he could say, hey, wait a minute, how come he's asking me that? And he wouldn't necessarily have a very good result.

• 1655

In fact, some employers in the early stages did not have a very good result. They had maybe a 45% return. Then you are sitting there saying, I have a 45% return and I'm supposed to know how to design a program if I'm under-represented; I can't even do it.

Very early—by which I mean 1986, 1987, 1988, when this act was first passed—employers started to, first of all, recognize some legitimate reasons why employees might not feel very good about getting a thing in the mail and checking it off. They started to think about other ways in which they can communicate to their employees. They started talking about the value of employment equity programs and how they work very well for all employees as well as for designated—group employees.

They started having ways to get some more communication and dialogues and involvement from employees, and sometimes involvement from labour, to persuade and educate and inform people that this process was not one that was going to be used to figure out who to lay off next—it was not information that would be misused in the hands of the employer—and gradually to allow employees opportunities to ask questions, to have a place where they could go with their concerns—instead of just getting something cold in the mail, to have some preparation for that and some communication about the values of a good, solid program that accommodates all employees in the ways in which they need to be accommodated so they can do their job in the best way.

[Translation]

Il se peut aussi que les employés refusent tout simplement de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes désignés. Quand on vous a demandé ce qui pouvait être fait pour empêcher les abus de ce genre, vous avez dit: rien. Cette réponse ne me satisfait pas.

Mme Stinson: On ne m'a pas demandé ce qui pouvait être fait. On m'a simplement demandé ce qui était prévu dans le projet de loi pour empêcher les abus de ce genre, et j'ai dit qu'il n'y avait rien de prévu. Les employeurs peuvent toutefois prendre des mesures afin d'assurer l'exactitude et l'utilité du processus de déclaration volontaire et ils en prennent effectivement.

M. Telegdi: Quelles sont ces mesures?

Mme Stinson: La Loi sur l'équité en matière d'emploi, quand elle a été adoptée, ouvrait une voie tout à fait nouvelle. C'était la première fois qu'un programme de ce genre était imposé par voie législative au Canada. Comme vous pouvez l'imaginer, la loi imposait donc une obligation toute nouvelle, du moins à certains employeurs.

Ainsi, l'employeur qui remettait à ses employés un questionnaire où ceux—ci étaient appelés à cocher des petites cases ne savait pas du tout comment ses employés réagiraient. Les employés pouvaient simplement se dire: bon, je coche la case appropriée; ou bien encore, ils pouvaient s'interroger sur les raisons pour lesquelles l'employeur leur posait cette question? Par conséquent, les réponses fournies ne reflétaient pas nécessairement la réalité.

En effet, initialement, certains employeurs n'avaient pas de très bons résultats. Ils obtenaient peut-être un taux de réponse de 45 p. 100. Ils étaient censés concevoir un programme si les groupes désignés étaient sous-représentés dans leur entreprise, mais ils ne savaient pas comment procéder.

Au tout début du programme—c'est-à-dire en 1986, 1987 et 1988, quand la loi a été adoptée pour la première fois—les employeurs ont commencé par recenser les raisons légitimes pour lesquelles les employés refusaient de répondre à un questionnaire envoyé dans le courrier. Ils ont commencé à envisager d'autres moyens de communiquer avec leurs employés. Ils ont commencé à parler de l'importance des programmes d'équité en matière d'emploi et des nombreux avantages qu'ils comportent, non seulement pour les membres des groupes désignés, mais aussi pour tous les employés.

Ils se sont mis à chercher des moyens de favoriser la communication, le dialogue et la collaboration avec les employés, et parfois avec les syndicats, afin de persuader, de sensibiliser et d'informer les gens que ce processus ne visait pas à déterminer les prochaines victimes des mises à pied—c'est-à-dire que l'employeur n'allait pas abuser des informations recueillies; il s'agissait également de donner progressivement aux employés la possibilité de poser des questions, d'avoir un interlocuteur à qui adresser leurs préoccupations—au lieu de recevoir simplement un message froid dans le courrier, de se préparer à cet effet et de faire connaître les avantages d'un bon et solide programme qui répond aux besoins de tous les employés afin qu'ils puissent faire leur travail dans les meilleures conditions possible.

Once those positive values starting being communicated, the employee-returned identification started to rise.

The employers now tell us that there are return rates of between 93% and 97% on their employees' census questionnaires.

In some cases it has been a real struggle, because the environment in that workplace wasn't conducive to discussing issues of racial difference or accommodation of differences. But we've seen a real change in our country, even over the last five years, where there is more and more acceptance about inclusion when employers have been under this act and they have to report and they are supposed to do something.

The more years there are when employees see that the program is operating, that it hasn't had the negative effects that some people might have thought it would, that it has in fact been positive—The employee newsletter, for example, would have stories about how happy people have been with accommodations they had had and how they have been able to accommodate looking after their elder parents or looking after a baby at home or coming back from a disabling condition. When ou qui retournaient au travail après une invalidité. Quand on those kinds of stories started to come forward, people started to s'est mis à raconter des histoires semblables, les gens ont commencé realize the value more.

So a lot of what has to happen in a workplace is the communication, having an understanding of the benefits of the program and having a lot of that work done prior to asking employees baldly, on a paper form, to check this off.

At this point in the history of this act and employers in Canada, these employers have been under the act since 1986. It's not new for them. If they have had difficulties, they have by and large been dealing with them for some time. They are saying that generally speaking these difficulties are becoming smaller and smaller.

It's not as if this is going to go away. We have difficulties in talking about racial differences. A lot of people have problems in talking about disabling conditions. A lot of people have fears about this. A lot of people have fears that the others will get preference because they aren't in the group. A lot of people have a lot of anxiety, particularly when we're in times when jobs and promotions are not very frequent. We have to accept that this is the environment in which we're all operating.

Rather than take an approach that would attempt to make this coercive, which we probably couldn't do with any success anyway, we are trying to approach this in a way to say that the best way of making it happen is to have that positive communication, to develop the dialogue between employer and employee and to implement this program in that positive, forward-looking environment to the extent that this can be managed.

Mr. Telegdi: The concern that comes to mind is if the system is open to abuse it can be abused if somebody has a financial situation in which they haven't enough money to survive. They can apply for welfare provided that they are in a particularly distressed financial situation. There are rules and regulations to make sure that it is not open, or the government tries as much as possible to limit abuse.

[Traduction]

Dès lors qu'on a commencé à communiquer ces valeurs positives, le nombre d'employés qui s'identifiaient a commencé à augmenter.

Maintenant, les employeurs nous disent que le taux de réponse aux questionnaires du recensement des employés varie entre 93 p. 100 et 97 p. 100.

Dans certains cas, la tâche a été ardue, car l'environnement ne se prêtait pas aux débats sur les questions relatives aux différences raciales et à l'harmonisation de la diversité. Cependant, nous avons assisté à un véritable changement dans notre pays, même au cours des cinq dernières années, car depuis que cette loi existe et qu'elle oblige les employeurs à rendre des comptes et à faire des efforts, on accepte de plus en plus la diversité.

Au fil des ans, à mesure que les employés se rendent compte que le programme fonctionne, qu'il n'a pas eu les effets négatifs que certains craignaient, qu'il est en fait couronné de succès... Par exemple, dans le bulletin d'information des employés, on publie des articles sur la satisfaction des personnes dont les besoins ont été pris en considération, à qui on a permis de s'occuper de leurs parents âgés ou de leur bébé à domicile, à mieux apprécier le programme.

Par conséquent, en milieu de travail, il faut beaucoup insister sur la communication afin que l'on comprenne les avantages du programme; et une grande partie de ce travail doit être faite avant d'envoyer des questionnaires aux employés pour leur demander de s'identifier.

Au Canada, les employeurs sont assujettis à cette loi depuis 1986. Pour eux, ce n'est pas un phénomène nouveau. D'une manière générale, ils connaissent les difficultés-s'il y en a eues-parce qu'ils s'en occupent depuis un certain temps. Ils disent qu'en général, ces difficultés diminuent sans cesse.

Il y en aura toujours. Il nous est difficile de parler des différences raciales. Bien des gens ont du mal à parler des affections incapacitantes. C'est une question qui suscite beaucoup de peur. Bien des gens craignent d'être lésés parce qu'ils n'appartiennent pas à un groupe désigné. Bien des gens éprouvent beaucoup d'anxiété, surtout dans une conjoncture où les emplois et les promotions sont rares. Nous devons reconnaître quel est le contexte dans lequel nous travaillons tous.

Au lieu d'adopter une démarche coercitive, qui n'aboutirait probablement à rien de positif, nous essayons de dire que la meilleure façon d'atteindre les objectifs visés consiste à assurer une communication positive, à développer le dialogue entre l'employeur et l'employé et à mettre en oeuvre ce programme dans cet environnement positif, tourné vers l'avenir, et ce, dans la mesure du possible.

M. Telegdi: Le problème est que, si le système est ouvert aux abus, on peut en abuser si l'on n'a pas assez de moyens financiers pour survivre. On peut demander l'aide sociale si l'on se trouve dans une situation sociale particulièrement difficile. Il existe des règles et des règlements pour s'assurer que cela ne se produit pas, et le gouvernement essaie autant que possible de limiter les abus.

[Translation]

• 1700

What I'm concerned about is if an employee checks himself or herself off as a member of the target group because they believe it will assist them in gaining the job, the employer, as far as he or she knows, has the correct information; they pass then the information on to the employment equity group; and there's no way for us to know, and there are no sanctions, because all the identification is left to the employee.

Conversely, on my trip out west I was talking to longshore-persons. I was talking to the union, and I was talking to the employers' group. What they told me was when they went to do the survey there was one local where all the people working at the local were native people, and not one of them identified himself or herself as a member of the target group.

The Chair: Would Ms. Stinson like to reply to that comment and question?

Ms. Stinson: My reply, although extremely short, when I answered here about there being nothing in this bill that prevents people from lying—Our experience, and anything we have heard from employers to date, is that by and large people are not doing that.

It's true we don't have any absolute way of knowing. I think what we know is that we'd have a whole bunch of different statistics if a lot of people were doing this. Why do we still have evidence of under-representation if whole masses of people are coming forward to identify themselves? Clearly this is not happening at a massive level.

It could actually happen at an individual level. It tends not to happen, I guess. We are Canadians. We tend to be law-abiding citizens.

When the purpose of the information in the survey is well explained, there tends to be a better response. Sometimes those responses are much better when they are not done with a paper survey at all but they are done in person, with a special equity officer so a person can answer any fears a person might have about revealing the information.

This is all taking place, it's quite true, in a non-coercive environment, in a non-prescribed and non-regulatory way, primarily for the reasons I was addressing earlier, which are that this information is private information and we are not requiring the release of what is personal and private information. It's information that is in fact protected under the Privacy Act, for example.

So we are not coming in with another statute that would require of individuals that they would have to reveal this in some public way, even within the public of their own workforce. There needs to be a process of education and a way to help people better understand the use of the information, to encourage them to allow it to be used for employment equity programming purposes. But the decision has been not to enter into a prescriptive kind of environment on this particular issue.

Mr. Maloney (Erie): Along the lines Mr. Dromisky was referring to, the issue of terminology and definitions, the "undue hardship" phrase is used throughout the bill. I can

Ce qui me préoccupe, c'est que, si un employé s'identifie comme étant membre d'un groupe désigné parce qu'il croit que cela va l'aider à décrocher un poste, l'employeur se dit que les renseignements sont justes; ceux-ci sont ensuite communiqués au groupe d'équité en matière d'emploi; nous ne disposons d'aucun moyen de le savoir, et aucune sanction n'est prévue, car l'employeur est libre de s'identifier.

Au cours de mon voyage dans l'Ouest, j'ai parlé aux débardeurs. J'ai discuté avec les représentants des syndicats et des employeurs. Ils m'ont dit qu'au cours de l'enquête, ils ont constaté que dans une section locale, tous les travailleurs étaient autochtones, et aucun d'entre eux ne s'est identifié comme étant membre d'un groupe désigné.

Le président: Madame Stinson, voulez-vous répondre à cette observation et à cette question?

Mme Stinson: Tout à l'heure, j'ai répondu—fut-ce très brièvement—à l'observation selon laquelle rien dans le projet de loi n'empêche les gens de mentir. . . Jusqu'ici, d'après notre expérience et nos discussions avec les employeurs, la plupart des gens n'agissent pas ainsi.

Il est vrai que nous ne disposons d'aucun moyen absolu de le savoir. Toutefois nous savons pertinemment que les statistiques seraient tout à fait différentes si un grand nombre de personnes faisaient ce que vous dites. Pourquoi avons-nous encore la preuve de la sous-représentation si des tas de gens veulent bien s'identifier? Il est évident que cela ne se produit pas à grande échelle.

En fait, cela pourrait se produire au niveau individuel. Je présume que telle n'est pas la tendance. Nous sommes Canadiens. Nous sommes généralement respectueux des lois.

Quand on explique bien l'objet des informations recherchées dans l'enquête, on obtient généralement de meilleures réponses. Parfois, celles-ci sont nettement meilleures quand on répond aux questions, non pas par écrit, mais oralement, devant un agent spécial de l'équité qui peut apaiser les craintes qu'une personne pourrait avoir de révéler l'information.

Tout cela se passe, il est vrai, dans un environnement non coercitif, selon une procédure non prescrite et non réglementaire, surtout pour les raisons que j'ai évoquées tout à l'heure, à savoir que cette information est privée et personnelle, et que nous n'allons pas la publier. En fait, c'est une information qui est protégée, notamment en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Par conséquent, nous ne sommes pas en train de proposer une autre loi qui exigerait des particuliers de révéler publiquement cette information, fut-ce dans leur propre lieu de travail. Il faut mettre en place un processus d'éducation et un moyen pour aider les gens à mieux comprendre l'utilisation de l'information, les encourager à permettre qu'elle soit utilisée aux fins du programme d'équité en matière d'emploi. Toutefois, on a décidé de ne pas adopter une démarche prescriptive en cette matière.

M. Maloney (Érié): J'interviens dans le même sens que M. Dromisky, au sujet de la terminologie et les définitions, pour dire que l'expression «préjudice injustifié» est largement utilisé see employers who do not wish to comply using that as the dans le projet de loi. À mon avis, les employeurs qui ne désirent

umbrella under which to hide until such time as a court may adjudicate on it, which we are trying to avoid, for reasons of time, expense, etc. Would it not be better to give some sort of guidelines so for those who are seeking an out the doors are closed a little more effectively?

Ms. Stinson: That may be an area this committee wants to explore, particularly when you hear from employers and seek further guidance on that. It's certainly possible, as you look at this bill, to add further clarification or definitions or whatever.

This is a concept that's been used in the law to date. It's one that originally we borrowed from the United States experience, I think, when that experience generally approached the undue hardship argument from an economic standpoint. The basic concept was that we're not going to impose an equity or reasonable accommodation requirement on an employer to the extent that there's economic injury such that this employer is going to suffer significant loss of business: going out of business, being unable to carry on business in a normal way. So the level was really at that préjudice économique aussi grave. rather serious level of economic injury.

• 1705

It is certainly possible to add some wording here if this committee, after hearing more, feels that there needs to be more.

Mr. Maloney: You refer to U.S. examples. Is it other than economic reasons, or is it predominantly economic reasons—

Ms. Rowley: Yes.

Mr. Maloney: —undue hardship?

Ms. Rowley: Perhaps I could speak to that. The opposition member also raised this point that the Supreme Court of Canada has recently, in the 1990s, addressed the issue of undue hardship in the context of the Canadian Human Rights Act. It hasn't defined it, because it says that really it's a question of what's reasonable in each particular fact situation and it's very difficult to come up with a general definition that's going to suit so many fact situations.

However, it has given several factors. I don't have the quotation with me, but several factors go to what constitutes undue hardship. Economics are certainly one of them. Problems of morale and collective agreement issues are some of the things that are mentioned. But it does say that it's not a minimal threshold; it's not a low threshold to get over. An employer can't simply say that it's a little bit difficult and therefore it's undue hardship. No, it has to be a really significant, substantial difference. This is my understanding from what the Supreme Court of Canada has already said about undue hardship.

The case is Central Alberta Dairy Pool, and there's Okanagan as well. Anyway, we can get the citations on those.

Three main cases from the Supreme Court deal with that issue, so there is some Canadian jurisprudence. We don't rely simply on what's coming from the U.S. on that. The main point to remember is that it's a significant hardship; it's not just something that's tough to do.

[Traduction]

pas se conformer à la loi peuvent se réfugier derrière cette notion jusqu'à ce qu'un tribunal tranche la question, ce que nous essayons d'éviter, pour éviter de perdre du temps, de l'argent, etc. Ne serait-il pas mieux d'émettre en quelque sorte des lignes directrices pour réduire un peu plus efficacement les échappatoires?

Mme Stinson: C'est un domaine que le comité pourrait examiner; en particulier, quand les employeurs comparaîtront, vous pourrez leur poser des questions supplémentaires à ce sujet. En étudiant ce projet de loi, il vous sera certainement possible d'y ajouter des éclaircissements, des définitions, etc.

Il s'agit d'un concept qui existe dans la loi jusqu'à présent. Initialement, nous l'avons emprunté aux États-Unis, je crois, où l'on invoquait généralement l'argument du préjudice injustifié du point de vue économique. L'idée fondamentale était de ne pas imposer une obligation en matière d'équité ou d'adaption raisonnable à un employeur qui serait de nature à lui causer un préjudice économique important, comme la faillite ou l'incapacité de mener ses affaires de façon normale. Il s'agissait donc d'un

Il est tout à fait possible d'étoffer le projet de loi si le comité le juge nécessaire après avoir obtenu de plus amples informations.

M. Maloney: Vous avez cité l'exemple des États-Unis. Y a-t-il d'autres raisons que les raisons économiques, ou celles-ci sont-elles prédominantes?

Mme Rowley: Oui.

M. Maloney: . . . préjudice injustifié?

Mme Rowley: Je vais essayer de répondre à cette question. Le député de l'opposition a également déclaré que, récemment, au cours des années quatre-vingt-dix, la Cour suprême du Canada a examiné la question du préjudice injustifié dans le contexte de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle n'a pas défini le concept, car elle estime qu'il s'agit en réalité de déterminer ce qui est raisonnable dans chaque situation particulière. et qu'il est très difficile d'en arriver à une définition générale qui s'applique à un si grand nombre de cas.

Cependant, la cour a mentionné plusieurs facteurs. Je n'en ai pas la liste ici, mais plusieurs facteurs déterminent le préjudice injustifié. La dimension économique en est certainement un. Il en est de même des questions relatives au moral et à la négociation collective. Mais la cour précise qu'il ne s'agit pas d'un seuil minimal à respecter. Un employeur qui fait face à une situation un peu difficile ne peut pas simplement prétendre qu'il s'agit d'un préjudice injustifié. Non, il faut que la difficulté soit vraiment importante et même considérable. Telle est mon interprétation de ce que la Cour suprême du Canada a déjà dit au sujet du préjudice injustifié.

C'était dans l'affaire du Central Alberta Dairy Pool, et dans celle d'Okanagan. En tout cas, nous pouvons trouver les citations y

Trois affaires importantes jugées à la Cour suprême portent sur cette question; il y a donc une jurisprudence canadienne en la matière. Nous ne nous inspirons pas uniquement de l'expérience des États-Unis. Le principal point à retenir est qu'il s'agit d'un préjudice important, et non pas simplement d'une difficulté ordinaire.

Mr. Maloney: Would it be appropriate to codify that reasoning, which the Supreme Court has already gone through, into this legislation?

Ms. Rowley: That might be something you will want to do. I think the Supreme Court justices' opinion was that it is too difficult to codify. They didn't even offer a definition, because it's like offering a definition of what's reasonable.

Mr. Maloney: Perhaps not an inclusive definition, but perhaps a guideline.

Ms. Rowley: Guidelines?

Mr. Maloney: More than what we have.

Ms. Rowley: That's always the problem in the law: what is reasonable? It's such a judgment call. But that's a good point.

Mrs. Hayes: I presume that you're familiar with the process that has been in place, in the reporting stage anyway, and from what you were saying the reporting of this particular act will be similar to what has been in place as far as forms and so on are concerned. I have a couple of questions in that area.

To this point, what has been the compliance in reporting in the population that has been addressed? Do you know?

Ms. Stinson: It has been extremely high. In the span of the years since reports were required—that started in 1988—until the present, I believe we went to court three times with employers who were supposed to file but had not done so.

Mrs. Hayes: Is it possible for us, as a committee, to see a report?

Ms. Stinson: Yes, absolutely.

Mrs. Hayes: I would appreciate that.

I don't know about confidentially. It would be interesting to see the process of a report. If it has been in place since 1988, then I would find it instructive to see how a company has followed the guidelines and how it has worked out in fact. Again, maybe you could advise me if that's possible.

I'd certainly like to see the report itself, if only blank. I'd prefer to see an example. Is that possible?

Ms. Stinson: The reports that are required under the current act are in fact made available to the public, even to you.

Mrs. Hayes: Oh, okay.

Ms. Stinson: Yes, indeed. They're made available to the public through the national library system.

I'm just wondering about the second portion. Are you suggesting that you'd like to see the same employers report for each of five years, or first, third, fifth, and seventh year, or something like that, to see a difference over time?

Mrs. Hayes: Yes, if I could, just to see how it has worked in the past so we will get an idea of how, presumably, it will work out in the future if the reporting is similar.

[Translation]

M. Maloney: Conviendrait-il de codifier ce raisonnement, que la Cour suprême a déjà fait, dans ce projet de loi?

Mme Rowley: Vous pourriez le faire. Je pense que les juges de la Cour suprême ont estimé que cela était très difficile à codifier. Ils n'ont même pas donné de définition, car cela reviendrait à définir ce qui est raisonnable.

M. Maloney: Peut-être pas une définition exhaustive, mais une ligne directrice.

Mme Rowley: Des lignes directrices?

M. Maloney: Quelque chose qui nous avance.

Mme Rowley: Tel a toujours été le problème en droit: qu'est-ce qui est raisonnable? C'est une question de jugement. Mais vous soulevez-là une question intéressante.

Mme Hayes: Je présume que vous connaissez le processus qui est en place, en tout cas à l'étape du rapport, et d'après ce que vous avez dit, les dispositions de ce projet de loi seront semblables à celles de la loi actuelle en ce qui concerne les formulaires et ainsi de suite. À cet égard, j'ai quelques questions à vous poser.

Jusqu'ici, dans quelle mesure les groupes désignés se sont-ils identifiés? Le savez-vous?

Mme Stinson: Le taux d'identification est extrêmement élevé. Depuis 1988, année où les rapports ont été institués, jusqu'à présent, je crois que nous avons été trois fois devant les tribunaux avec des employeurs qui ont négligé de déposer leur rapport.

Mme Hayes: Pourriez-vous faire voir un rapport aux membres du comité?

Mme Stinson: Oui, absolument.

Mme Hayes: Je vous en serai reconnaissante.

Qu'en est-il de la confidentialité? Il serait intéressant de savoir comment on produit un rapport. Si le système existe depuis 1988, il serait utile de voir comment une entreprise s'est conformée aux lignes directrices et quel en a été le résultat. Une fois de plus, j'aimerais savoir ce qu'il en est.

J'aimerais certainement voir le rapport proprement dit, même s'il est vide. Je préférerais voir un exemple. Cela est—il possible?

Mme Stinson: Les rapports exigés dans la loi actuelle sont accessibles au public, vous compris.

Mme Hayes: Très bien.

Mme Stinson: Le public peut y accéder par le biais du réseau national de bibliothèques.

Je n'ai pas très bien compris la deuxième partie de votre question. Voulez-vous dire que vous aimeriez voir les rapports des mêmes employeurs pour chacune des cinq années, ou pour la première, la troisième, la cinquième et la septième années, ou quelque chose de ce genre, afin de voir si la situation a évolué?

Mme Hayes: Oui, si possible, simplement pour voir comment le programme a fonctionné par le passé; ainsi, nous aurons une idée de ce que l'avenir nous réserve si les rapports sont produits de la même façon.

[Traduction]

• 1710

Ms. Stinson: One other point I would make about reporting is that the reporting requirement set out in this bill is virtually identical to what is in the current act. All the details about the way in which reports have to be submitted-how many forms, what the forms look like, and so on -are currently contained in the regulations. Although you can't see the regulations with this, that's the current proposal also: that only the main lines of the content of what has to be reported will be in the bill.

That may raise another question, therefore, about whether or not the reports would continue to look the same, in that the regulations that prescribe exactly how to report could in fact become different. I merely want to mention this at this point, to say that when you see the reports, they will be following the prescribed ways of reporting as in the current act.

At the moment we have no plans to change that, primarily because employers have told us they have the systems in place; they can give us reports like this. Most of these are large employers, with over 100-and many of them are computerized for the management of their personnel data and salary administration and so on. They now have the systems that allow them to give us these reports. They have said, we'd like you to keep to the same reporting scheme.

So the whole issue of the exact form and manner of reporting may be the subject of another set of discussions at a later time, when we're considering bringing in regulations. At that point it would be a question of whether we need anything new or different, and if so, what. That would be the subject of discussions with employer groups primarily, since they are the ones who would have the administration required for that.

Mrs. Hayes: This may be a question for the chair. Does our committee have input to the regulations that go with this legislation, specifically on how we feel reports should be done?

The Chair: We have greater scope in proposing changes to the bill. I can see suggestions being potentially included in regulations. I think we have the scope, should we so desire.

Ms. Stinson: Just as long as it's clear that there would be a whole separate process if there were going to be any regulations after this bill is passed. There could be a whole separate endeavour at that point. In a sense it takes on a life of its own. It's a process of consultation broadly with those affected by it—and take some process of making this information available to the public, holding the consultations, and so on. So it's a process separate from donc d'un processus différent des délibérations relatives au projet de the deliberations on the bill.

That is just to say that when you see those reports, they are in accordance with the current regulations under the current act. At this point no change would be brought about because of passing this bill. They would be expected to look the same.

The Chair: On that point, will the regulations from the existing act continue to be in force following the passage of this bill? It would appear the regulations only have the force of law—our counsel could tell us this-based on the law the regulations emanate from. Am I correct?

Mme Stinson: Toujours à propos des rapports, l'exigence énoncée dans ce projet de loi est pratiquement semblable à celle qui figure dans la loi en vigueur. Tous les détails relatifs à la façon de soumettre les rapports-le nombre de formulaires, leur disposition etc.-figurent actuellement dans les règlements. Bien que les règlements ne soient pas inclus dans le projet de loi, ils font également partie de la proposition actuelle: le projet de loi ne mentionnera que les grandes lignes des informations qui doivent être mentionnées dans le rapport.

Cela pourrait entraîner une autre question, celle de savoir si la forme des rapports va rester la même, car les dispositions prescrivant exactement les modalités de production du rapport pourraient changer. Je tiens simplement à le signaler en ce moment-ci, car les rapports que vous verrez ont été rédigés conformément au règlement en vigueur.

Pour l'instant, nous n'avons pas l'intention de les modifier. surtout parce que les employeurs nous ont dit qu'ils ont mis en place des systèmes pour produire des rapports comme ceux-ci. Il s'agit essentiellement de gros employeurs ayant plus de 100 employés, . . et bon nombre d'entre eux ont informatisé les données relatives à la gestion de leur personnel, aux salaires, etc. Ils disposent maintenant des systèmes qui leur permettent de nous produire ces rapports. Ils ont dit qu'ils aimeraient que l'on maintienne le même système de production des rapports.

Ainsi donc, les modalités de production des rapports pourraient faire l'objet d'un débat ultérieur, quand il sera question d'élaborer les règlements. À ce moment-là, il s'agira de déterminer si nous avons besoin de quelque chose de nouveau ou de différent et, le cas échéant, d'agir en conséquence. Cela fera l'objet de discussions avec les employeurs essentiellement, car ce sont eux qui disposeraient des structures nécessaires pour administrer le programme.

Mme Hayes: Ma question s'adresse peut-être au président. Notre comité va-t-il participer à l'élaboration des règlements qui accompagneront ce projet de loi, surtout en ce qui concerne les modalités de production des rapports?

Le président: Nous sommes libres de proposer des modifications au projet de loi. À mon avis, nous pouvons le faire aussi pour les règlements. Je pense que nous le pouvons si nous le voulons.

Mme Stinson: Je tiens à préciser qu'il y aura toute une autre procédure si l'on décide d'élaborer des règlements après l'adoption de ce projet de loi. A ce moment-là, on pourrait lancer une initiative distincte. Dans un sens, il s'agirait d'une procédure à part. Elle viserait à consulter largement les intéressés. . . à informer le public, tenir des audiences, et ainsi de suite. Il s'agirait

Quoi qu'il en soit, les rapports que vous verrez sont conformes aux règlements pris sous le régime de la loi actuelle. Actuellement, l'adoption de ce projet de loi n'entraînerait aucun changement en ce qui concerne les règlements.

Le président: Dans le même ordre d'idées, les règlements découlant de la loi actuelle resteront-ils en vigueur après l'adoption de ce projet de loi? Il semblerait que les règlements n'ont que la force des lois dont ils émanent—notre avocat pourrait nous éclairer à ce sujet. Est-ce exact?

Mr. Dickson: If we repeal the enabling statute, generally any force. There are rules of interpretation under the federal Interpretation Act that can provide that in certain cases regulations under a repealed enactment can remain in force to the extent that they are not inconsistent with the new statute.

But what we see here with the coming into force of this new bill is the re-enactment, basically, of the regulations, to the extent that they deal with reporting requirements in substantially the same form. We would be working on preparation of regulations for the new bill timed to come into force when this new bill, if it's passed, comes into force.

Mr. Strahl: You mentioned earlier in response to a question from the Bloc that, for example, if there were large groups of people among the young or the aged-and you said there was one other group that wasn't mentioned—If there were groups of people who may have high unemployment rates and who may not be appropriately represented in the workforce, because it is not the characteristic of the entire group, employment equity is not an appropriate response to dealing with those groups.

• 1715

If, for example, within that large group called visible minorities certain groups of people are well-represented and are at the upper echélon of the wage scale, and so on, why would they still be included in this?

Ms. Stinson: If you'll allow me, I'd like to give a two-part answer. I want to correct an impression I maybe left with my first answer. Then maybe Syed could give you some additional figures about individual groupings within the visible minority general chiffres relatifs à des sous-groupes des minorités visibles. grouping.

So just to correct the other, I was trying to say—maybe I'll do better this time—that where we have statistical indicators of a group that show that group being disadvantaged in employment, that is the kind of situation where an approach like this can be successful. So I didn't say all members of the group but where the group characteristic shows this. What I was saying is that for those other groups it doesn't show that.

The second part of the answer, I think, has to do with the fact that there are certain racially distinct groups within the overall visible minority grouping, which are clustered in certain highly paid occupations. Syed can add a little bit more here.

I think that one preliminary answer I'd like to give is that one reason these different racial groups are together in one grouping is that the nature of the barrier encountered is by and large the same.

These are groups who are in a visible minority in Canada. They may not be in their own countries but when they are here, they are, primarily by reason of colour. So whether the person is Indo-Pakistani, Japanese, Chinese, East Asian, or from whatever other racial background, the kind of barrier they face in employment in Canada frequently stems from the fact that they have a different colour skin from the majority of others in this country. Therefore, the nature of the problem may be stemming from that kind of base discrimination.

[Translation]

M. Dickson: En général, si nous abrogeons la loi habilitante, les regulations made under the previous legislation would cease to be in règlements qui l'accompagnent deviennent caduques. La Loi d'interprétation fédérale comporte des règles d'interprétation qui peuvent prévoir que, dans certains cas, les règlements émanant d'une loi abrogée peuvent rester en vigueur s'ils ne contredisent pas la nouvelle loi.

> Toutefois, dans le cas présent, quand on adoptera le nouveau projet de loi, on reconduira les règlements en vigueur dans la mesure où ils comportent essentiellement les même exigences relatives à la production des rapports. Nous allons préparer des règlements qui entreront en vigueur en même temps que le nouveau projet de loi, s'il est adopté.

> M. Strahl: En réponse à une question du Bloc, vous avez dit tout à l'heure que, par exemple, s'il y avait des groupes importants de jeunes ou de personnes âgées-et vous avez dit qu'il y avait un autre groupe qui n'a pas été mentionné... Prenons un groupe de personnes durement touchées par le chômage et sous-représentées dans la main-d'oeuvre; étant donné que tous les membres du groupe ne sont pas touchés, l'équité en matière d'emploi n'est donc pas une solution appropriée.

Si, par exemple, dans le grand groupe des minorités visibles, certains sous-groupes sont bien représentés et se situent au palier supérieur de l'échelle salariale, et ainsi de suite, pourquoi continuer

de les inclure dans le grand groupe?

Mme Stinson: Si vous permettez, ma réponse comportera deux volets. Je vais corriger une impression que j'ai peut-être donnée dans ma première réponse. Ensuite, Syed vous donnera d'autres

Ainsi donc, pour corriger ma première réponse, i'essavais de dire que—je vais peut-être faire mieux cette fois-ci—quand nous avons des indicateurs statistiques attestant qu'un groupe est défavorisé sur le marché de l'emploi, une démarche comme celle-ci peut être couronnée de succès. Je ne parlais donc pas de tous les membres du groupe, mais des groupes dont l'on constate qu'ils sont défavorisés. Je disais que ce n'est pas ce que l'on constate dans le cas d'autres groupes.

La deuxième partie de ma réponse porte sur le fait qu'il y a un certain nombre de groupes de différentes origines raciales au sein du grand groupe des minorités visibles qui se greffent autour de certaines professions très bien rémunérées. Syed pourra vous en dire

A titre préliminaire, je dirais que ces différents groupes raciaux appartiennent à la même catégorie parce que les obstacles rencontrés sont essentiellement les mêmes.

Au Canada, ces groupes sont considérés comme étant des minorités visibles. Ils ne le sont pas nécessairement dans leur propre pays, mais ils le sont ici, surtout en raison de leur couleur. Par conséquent, que l'on soit indo-pakistanais, japonais, chinois, asiatique de l'est ou d'une autre origine raciale, les obstacles que l'on rencontre sur le marché du travail au Canada découlent souvent du fait que la couleur de votre peau est différente de celle de la majorité des citoyens de ce pays. Par conséquent, le problème découle de ce genre de discrimination fondamentale.

The nature of the remedies may have to do with changing those kinds of policies. So this grouping as a grouping tends to experience similar kinds of barriers. They are barriers that can be identified in the workplace and that can be removed, and therefore the people who are qualified have access to those opportunities.

So that is a general part of the answer. Do you want to hear more on the statistical side?

Mr. Strahl: I don't know if I made myself clear. For example, and I used this example this morning, if by Statistics Canada's figures Egyptian and Japanese people by ethnic group average a higher per capita income, and I could take another list here, than do Serbians, Icelanders, Swedish, or Romanians—as a matter of fact they're right at the top of my ethnic groups, higher than Canadians, Germans, English, or anything else—why would you target these groups for an employment equity program?

Mr. Naseem: From a statistical point of view, seeing that you mentioned a report coming out of Statistics Canada, let me put this in context. There are basically 10 visible minority subgroups, Egyptians being, for example, part of the West Asian and Arab group and Japanese being a group on their own. There are 22.6 million people who are considered to be members of visible minorities in Canada. In the case of Japanese ethnic origin, they represent about 2.5%, only about 63,000 of the 22.6 million people.

So as Gay was saying earlier, in terms of the disadvantage in employment or income or unemployment rates, the biggest five groups—if you were to look at some very ballpark figures—are members of the black community, Chinese, South Asian, West Asian and Arab, and Filipinos. Those five groups, out of the ten groups I mentioned, make up almost 83% of the entire visible minority population in Canada.

• 1720

Mr. Strahl: If that's the case—and I believe that's probably true; I'll take your word for it—why doesn't the legislation target blacks, Chinese, South Asians, Filipinos, if those are the groups we're trying to help with this legislation? It's just a blanket coverage. If you are coloured, you qualify. You may be 100% employed. You may have 97% employment in the Japanese group—I have no idea what the numbers are. But why would you take a blanket approach to all visible minorities when we're not trying to help all visible minorities?

We're trying to help the blacks, Chinese, South Asians, Filipinos, etc., but because we don't say that, we have preferential hiring practices or employment equity programs to enhance even the ones that have been very successful in Canadian culture. Why would we not just target the groups outside of the obvious successes? We have success stories we can try to find a wider success for and maybe emulate, but why would you target them all when some of them are already very successful?

The Chair: I think it's a question of policy. It's a good question though.

[Traduction]

Pour remédier à la situation, il faudrait peut-être modifier les politiques en vigueur. Je disais que les minorités visibles sont plaçées dans le même groupe parce qu'elles sont généralement confrontées aux mêmes genres d'obstacles. Il existe des obstacles que l'on peut cerner et éliminer dans un milieu de travail donné afin de le rendre accessible aux personnes qualifiées.

Voilà pour l'aspect général de la réponse. Voulez-vous en savoir plus en ce qui concerne les données statistiques?

M. Strahl: Je ne sais pas si je me suis fais comprendre. Par exemple, et je l'ai dit ce matin, si, d'après les données de Statistique Canada, les Canadiens d'origine égyptienne et japonaise reçoivent généralement des salaires plus élevés—et je pourrais citer une autre liste ici—que les Serbes, les Islandais, les Suédois ou les Roumains—en fait, ils se classent en tête même de ma liste de groupes ethniques devant les Canadiens, les Allemands, les Anglais ou quiconque d'autres—pourquoi cibler ces groupes dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi?

M. Naseem: Du point de vue statistique, puisque vous mentionnez un rapport de Statistique Canada, permettez-moi de mettre les choses dans leur contexte. Il existe essentiellement 10 sous-groupes de minorités visibles, les Égyptiens, par exemple, faisant parties du groupe ouest-asiatique et arabe et les Japonais constituant un groupe à part entière. Au Canada, il y a 22,6 millions de personnes que l'on considère comme étant membre des minorités visibles. Les Japonais représentent 2,5 p. 100 environ, soit à peu près 63 000 personnes sur 22,6 millions.

Ainsi donc, comme Gay l'a dit tout à l'heure, les cinq principaux groupes défavorisés au chapitre de l'emploi et des revenus—et les chiffres à cet égard sont très approximatifs—sont les Noirs, les Chinois, les Asiatiques du sud, les Asiatiques de l'ouest et les Arabes et les Phillipins. Sur les 10 groupes que j'ai mentionnés, ces cinq groupes constituent près de 83 p. 100 des minorités visibles au Canada.

M. Strahl: Si tel est le cas—je crois que c'est probablement vrai; je vous prends au mot—, pourquoi la Loi ne cible-t-elle pas les Noirs, les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Philippins, si tels sont les groupes que nous essayons d'aider? Le projet de loi ne fait aucune distinction. Si vous êtes un homme de couleur. vous êtes admissible. Vous êtes peut-être employé à 100 p. 100. Le taux d'emploi chez les Japonais est peut-être de 97 p. 100—ce n'est qu'une hypothèse. Pourquoi cibler toutes les minorités visibles alors que toutes n'ont pas besoin d'aide?

Nous essayons d'aider les Noirs, les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Philippins, etc.; mais parce que nous ne le disons pas expressément, nos pratiques d'embauche préférentielle ou nos programmes d'équité en matière d'emploi profitent également aux groupes qui réussissent très bien dans la société canadienne. Pourquoi ne ciblons—nous pas uniquement les groupes les plus défavorisés? Il y a des groupes qui réussissent et que nous pouvons essayer d'encourager ou peut—être d'imiter, mais pourquoi cibler tout le monde alors que certains sont déjà très bien lotis?

Le président: Je pense que c'est une question de politique. Néanmoins, votre question est intéressante.

Ms. Stinson: It's sort of a combination of some broad policy perspectives and some really nitty-gritty operational details. In terms of broad policy perspectives, we don't want legislation that makes broad obligations with a long check-list of all of these sorts of things.

The other point is, when we draft legislation we intend this sort of principle to be adopted and implemented over time wherever it applies in the workplace or the labour market. We want to do that in a way that will withstand the test of time. Many people who have different racial backgrounds have come as immigrants to this country, and immigration patterns vary. The group that is disadvantaged now may not remain disadvantaged over time. Changes, swings, and different demographic patterns may keep sweeping through the country to create different mixes over time.

We're not specifically targeting this legislation to a particular subgroup or individual racial group for one particular moment in history. We're trying to address the broader issue of how barriers creep into the way we operate and the whole nature of business, and how to identify and get rid of those barriers so we no longer exclude people. Since one of the major ways in which barriers creep in has to do with visible differences of people, we've made this category that, on average, captures the kind of difficulty experienced by people who are visibly different.

When you're asking employers to have plans and set targets, goals, timetables, reports and so on, the more groups you have, or the more refined your breakdowns are, the more unwieldy and administratively costly and cumbersome it becomes.

We've tried to apply the principle that you should have an appropriate representation in your workforce that reflects the community from which you hire. That changes by occupation. You might hire locally for entry–level positions. You might hire worldwide, Canada–wide, or province–wide for other kinds of occupations. But we're trying to say the composition of the workforce should reflect the broader composition of those who are qualified and eligible for work.

When this concept is applied properly, it will always mean any employer in any given circumstance will be in the business of determining whether his workforce reflects that community. It can always adjust to reflect whatever the groups are. If an employer is situated in an area like Newfoundland where there are very few native people in an area or in a category where they are qualified, this is something that will have a very low level of priority and activity on the employment equity plan.

If the employer is situated in Halifax and the major problem in Halifax, as supported by the numbers, clearly has to do with the black population, which is an indigenous population—they are Canadians also and also newer immigrants—the key issue in the visible minority grouping for that employer is going to be about attracting blacks, but not to the exclusion of any other groups who are also there. But if one takes the concept of what is proportionate and fair, that concept will always be real once an employer applies it in a given community.

[Translation]

Mme Stinson: Il s'agit en quelque sorte de combiner quelques grandes orientations politiques et des détails opérationnels vraiment fondamentaux. En ce qui concerne les grandes orientations politiques, nous ne voulons pas d'une loi qui impose des obligations de grande envergure avec une longue liste de contrôle comportant toutes sortes de choses.

De plus, quand nous rédigeons un projet de loi, nous voulons que ce genre de principe soit adopté et mis en oeuvre au fil des ans quel que soit l'endroit où il s'applique, en milieu de travail ou sur le marché de l'emploi. Nous voulons le faire de façon durable. Bien des membres des minorités visibles sont venus au Canada comme immigrants et les profils d'immigration varient. Un groupe qui est défavorisé en ce moment pourrait ne pas le rester longtemps. Les changements, les mouvements et les structures démographiques pourraient évoluer constamment à travers le pays et créer des situations différentes au fil du temps.

Ce projet de loi ne vise pas particulièrement un sous-groupe ou un groupe racial donné à un moment précis de l'histoire. D'une manière générale, nous essayons de remédier à la façon dont les obstacles surviennent et nuisent à la bonne marche des affaires, et nous essayons de cerner et d'éliminer ces obstacles afin de ne plus exclure qui que ce soit. Étant donné que l'un des obstacles majeurs réside dans les différences visibles qui existent entre les personnes, nous avons créé cette catégorie qui, dans l'ensemble, tient compte du genre de difficultés qu'éprouvent les personnes visiblement différentes.

Quand vous demandez aux employeurs d'avoir des plans, de fixer des objectifs et des calendriers, de publier des rapports, etc., plus le nombre de groupes est élevé ou la répartition complète, et plus l'administration du système devient lourde, coûteuse et laborieuse.

Nous avons essayé d'appliquer le principe selon lequel le profil de la main-d'oeuvre doit refléter celui de la collectivité dans laquelle on embauche. Ce profil change selon le poste. On peut embaucher localement pour des postes de débutant, on peut recruter à l'échelle internationale, nationale ou provinciale pour d'autres types de poste. Mais nous essayons de dire que la composition de la main-d'oeuvre doit refléter celle des personnes qui sont qualifiées et aptes à travailler.

Si ce principe est appliqué judicieusement, tout employeur, en toutes circonstances, s'efforcera toujours de veiller à ce que le profil de son personnel reflète celui de sa collectivité. On pourra toujours l'adapter à chaque situation particulière. Si l'employeur se trouve dans une région comme Terre–Neuve où il y a très peu de gens de l'endroit qualifiés dans cette catégorie, il ne lui sera pas accordé un très haut niveau de priorité dans le plan d'équité en matière d'emploi.

• 1725

Si l'employeur se trouve à Halifax où, comme l'indiquent Les chiffres, le principal problème c'est celui de la population noire, une population indigène—canadienne aussi, mais également de souche plus récente—, pour l'employeur dans cette région, la question clé consistera à attirer des Noirs puisqu'ils constituent le groupe de minorité visible, sans pour autant exclure tout autre groupe qui se trouverait là aussi. Le concept de représentation proportionnelle et d'équité s'avérera une fois que l'employeur l'appliquera dans une communauté donnée.

Mr. Dromisky: Mr. Chairman, I think this presents a scenario that could possibly explain more fully and fairly my kind of concern explique et justifie mes préoccupations en ce qui concerne la regarding some of the regulations in this act.

Hypothetically speaking, let's assume that an employer's company has 75 employees and as a result it does not have a plan according to the act. He's successful in the tendering process and achieves a contract that the business person or company knows will expire in about 14 or 15 months. The job will be completed; those are the conditions of the contract. He has to increase his staff from 75 to 150. Now he has gone past the hundred mark. What exactly does happen to this company?

Considering the tendering or the doing of business with the federal government, must any company in Canada have a plan whether they have a hundred people working for them or not in order to be considered seriously as a contender in the tendering process? Do they have to introduce one as soon as their staff or their workforce goes over a hundred, even though it's for a short period of time, not a lengthy three-year or longer period of time?

Just exactly what happens to this company in the scenario I presented to you?

Ms. Stinson: First of all, I'd like to clarify that companies who are contractors are not affected by this bill specifically. The entrepreneurs ne sont pas touchés expressément par ce projet federal contractors program is a program that is essentially a de loi. Le programme de contrats fédéraux découle policy directive issued by Treasury Board to all contracting essentiellement d'une directive d'orientation émise par le departments telling them the way in which they must contract. It's a program administered from HRD. It has a whole process whereby companies that want to be contractors and bidders on contracts sign a commitment to employment equity right at the outset before they can have their name on the bidders' list. This only applies to employers with a hundred or more employees.

So you're quite right. If the employer has fewer than a hundred he wouldn't have signed the commitment to employment equity. He wouldn't be required by the federal contractors program to have a program. That employer falls outside both the bill and the federal contractors program.

In line with what the minister said this morning, the primary reasons the employee threshold has not been lowered under the bill-it's maintained at a hundred, which is what it is in the federal contractors program—is that primarily after looking at the costs, both to employers and to government in terms of extending the threshold downward in terms of employees, there's a cost for smaller employers to undertake this kind of planning process.

It's hard to determine exactly at what point an employer has this kind of system for operating and managing its personnel resources. We're pretty well sure that if an employer has a hundred employees, he has a system for paying, for managing benefits, for looking after human rights, equal pay, hiring, promoting, firing. Such an employer has to have a system to manage that number of people. But is it true to say that an employer with 30 employees would have it? Well, probably not. [Traduction]

M. Dromisky: Monsieur le président, c'est justement ce qui réglementation qui découlera de cette loi.

Supposons qu'il y ait 75 employés dans une entreprise. Celle-ci ne serait pas obligée, aux termes de la loi, de mettre en place un plan. L'entrepreneur réussit à obtenir un contrat qui doit se terminer dans 14 ou 15 mois environ. À ce momentlà, le travail sera terminé, c'est prévu dans le contrat. Toutefois, l'entrepreneur doit porter son effectif de 75 à 150 employés. Il a maintenant dépassé le seuil des 100 employés. Qu'arrive-t-il au juste à cette entreprise?

Dans le cas de marchés de service ou de travail pour le compte du gouvernement fédéral, est-ce que toutes les entreprises au Canada doivent avoir un plan, qu'elles comptent ou non 100 employés, afin d'être considérées comme soumissionnaires? L'entreprise doit-elle mettre un tel plan en place aussitôt que l'effectif dépasse 100 employés même si ce n'est que pour une courte période et non pas trois ans ou plus?

Dans ce scénario que j'ai inventé, qu'arriverait-il au juste à cette entreprise?

Mme Stinson: Tout d'abord, j'aimerais préciser que les Conseil du Trésor à l'intention de tous les ministères responsables des marchés. Ce programme est administré par RHC. Cette politique prévoit que les entreprises qui souhaitent soumissionner et obtenir des contrats doivent s'engager, par écrit, à mettre en place l'équité en matière d'emploi, avant de pouvoir inscrire leur nom sur la liste des fournisseurs éventuels. Seuls les employeurs qui ont 100 employés ou plus sont visés.

Donc vous avez raison. Un employeur qui compte moins de 100 employés n'aurait pas à s'engager par écrit assurer l'équité en matière d'emploi. Il ne serait pas obligé, en vertu du programme de contrats fédéraux, à mettre en place un tel programme. Un tel employeur échappe aux dispositions du projet de loi et du programme de contrats fédéraux.

Comme l'a dit le ministre ce matin, si nous n'avons pas abaissé le nombre d'employés dans ce projet de loi-le seuil demeure à 100, le même seuil que dans le cadre du programme de contrats fédéraux-c'est essentiellement parce que, après avoir évalué les coûts, et pour les employeurs et pour le gouvernement, on a constaté qu'il en coûterait quelque chose aux petits employeurs s'ils devaient mettre en place un tel processus de planification.

Il est difficile de déterminer exactement à quel niveau un employeur dispose de ce genre de système de gestion de ses ressources humaines. Nous pensons que s'il compte 100 employés, l'employeur a déjà un régime en place pour la rémunération, les avantages sociaux, les droits de la personne. la parité salariale, l'embauche, les promotions et les congédiements. L'employeur doit avoir un système pour gérer ce nombre d'employés. Peut-on dire la même chose de l'employeur

employers it's really hard to say whether this kind of process—auditing, administrative requirement, systems and procedures—is directly the best way to apply it and whether it's worth the cost.

It really had to do with that balancing. The decision that's been made and that you see reflected in this legislative proposal is that government has considered carefully the costs and has decided not to intervene in a way to cover all employers, at great cost to itself in order to serve those employers and audit those employers, and at some cost for covering all those new employers who may not have the systems able to deal with this stuff.

• 1730

Rather, government has decided to use this bill as a highly targeted, leveraged kind of approach for the biggest and the best employers in the country-those with more than 100. We're covering the biggest and most influential employers in federal jurisdiction. It has more to do with the leadership issue, with covering the biggest and the best. Those who can do this will have the most effect in the labour market.

They will also lead by example, and one of the reasons for the federal government, as an employer, to also subject itself to this act I think has much to do with leading by example. So when the biggest, the best and the most influential employers in the country are doing this and doing this well and leading by example, the rest of business will gradually follow, but they'll follow outside the highly prescribed or regulatory environment that could be created and could be cumbersome in fact on small business.

Mr. Dromisky: That leads to my next question, which is directly related to my first.

In this legislation we are recommending a reward system. If the government can reward the companies that are complying with the act and doing a super-good job in the eyes of the government, the government can also equally punish those that are not.

In other words, even a company that does not have 100 employees or more and is contemplating a government contract in fact could be rejected in the tendering process simply because they have no plan and they are not considering implementing one because they have fewer than 100 employees. So why in the world tender for a government contract when the chances of getting one are practically

In other words, we're going to punish you because you haven't prepared yourselves for the possibility of having what we classify as an acceptable employment plan.

Ms. Stinson: There's no way in which the operation of contracting policies and programs mitigates against small employers. This is not part of the way it behaves. It simply means if the employer bidding on a contract is a larger employer —that is, employing more than 100 people—that's the point at which the equity obligations kick in.

[Translation]

What about 40 or 45 or 57 or 71? Once we're in the realm of smaller qui a 30 employés? Probablement pas. Et celui qui a 40, 45, 57 ou 71 employés? Lorsque nous parlons des petits employeurs, il est vraiment difficile d'affirmer que ce genre de procédure-la vérification, les exigences administratives, les systèmes et les procédures-constitue vraiment la meilleure façon de mettre ce genre de programme en place et d'en justifier le coût.

> Il s'agissait donc de maintenir un certain équilibre. Il a été décidé, et c'est ce qui se reflète dans ce projet de loi, après un examen détaillé des coûts que le gouvernement n'interviendrait pas pour inclure tous les employeurs, à grands frais puisqu'il lui faudrait offrir des services à ces employeurs, faire la vérification de leurs entreprises, sans compter les coûts associés à une vérification de tous ces nouveaux employeurs qui n'ont peut-être pas les mécanismes en place pour suivre les exigences de la loi.

> Le gouvernement a plutôt décidé, dans ce projet de loi, de viser les employeurs les plus importants, les meilleurs au pays, ceux qui comptent plus de 100 employés. Nous avons ciblé les employeurs les plus importants et les plus influents qui sont assujettis aux lois fédérales. C'est plutôt une question de leadership, voilà pourquoi nous visons les plus gros et les meilleurs. Ceux qui sont de taille à appliquer ces mesures ont le plus d'influence sur le marché du travail.

Ces employeurs vont également donner l'exemple et c'est notamment pourquoi le gouvernement fédéral, en sa qualité d'employeur, s'est assujetti à cette loi, pour donner l'exemple. Ainsi, lorsque les employeurs les plus importants, les meilleurs et les plus influents du pays appliqueront cette politique, le feront bien et donneront l'exemple, les autres entreprises suivront progressivement, mais sans être assujetties à ce cadre très restrictif ou réglementaire qui pourrait en fait être très lourd pour la petite entreprise.

M. Dromisky: Cela m'amène à ma question suivante qui découle directement de la première.

Dans ce projet de loi, nous recommandons un système de stimulants. Si le gouvernement peut récompenser les entreprises qui se conforment à la loi et qui, de l'avis du gouvernement, font de l'excellent travail, celui-ci peut-il aussi punir celles qui ne s'y conforment pas?

En d'autres termes, une entreprise qui n'aurait pas 100 employés ou plus mais qui envisage d'offrir ses services au gouvernement pourrait-elle en fait être exclue des marchés de service tout simplement parce qu'elle n'a aucun plan et n'envisage pas en instaurer un puisqu'elle compte moins de 100 employés. Pourquoi dans ce cas soumissionner lorsque les chances d'obtenir un contrat du gouvernement sont presque nulles?

Cela revient à dire, nous allons vous punir, parce que vous ne vous êtes pas préparé à mettre en place ce que nous pourrions qualifier d'un plan acceptable d'équité en matière d'emploi.

Mme Stinson: Les politiques en matière de contrats et de programmes ne jouent absolument pas contre les petits employeurs. Cela ne fonctionne pas ainsi. Ces dispositions ne s'appliquent que si un employeur est un gros employeur, c'est-à-dire s'il a plus de 100 employés; l'équité en matière d'emploi joue à ce moment-là.

It doesn't mean smaller employers cannot apply. They can apply. They can put their names in, they can bid on contracts and they can be successful on those contracts. There are very many contracts like that. Lots of small employers get contracts. They're not prohibited from bidding on contracts just because they don't have 100 employees and therefore aren't under the federal contractors program.

Mr. Dromisky: I don't want to belabour it. I'm just wondering whether any questions related to employment equity are presented to these small contractors before they're considered for tendering or for

Ms. Rowley: I think there's a little confusion here. Just for the sake of clarification, are you aware that federal contractors as employers are not subject to this act per se? That's in subclause 39(2).

I just feel you're confused about one thing, because there's no way we can subject provincial employers to federal legislation. Parliament can't legislate with respect to provincial employers per se. We can say what the requirements of the federal contractors program are, and they have to reflect the principles of this act, but that is a separate program entirely. The only people covered by this act as employers are federally regulated employers, who are separate from the federal contractors program or the public service.

The other thing is if an employer should get over that limit of 100 employees, that employer, according to this act, has 18 months to comply with clauses 9 and 10. So that issue is not addressed with respect to the federal contractors program. That's entirely separate.

• 1735

The Chair: With the permission of the committee, I would like to pose a few questions. I would appreciate a direct, one-word answer if possible.

Mention has been made of undue hardship and reasonable progress and reasonable accommodation in the act. Would it be desirable to have those things more clearly defined? Yes or no.

Ms. Stinson: In my right ear I have the suggestion that we should helpful.

You are really asking me for a personal opinion about whether to add the wording on certain concepts. One thing you've heard today is that it's difficult to capture in legal wording a concept that changes its nature every time it's applied.

The Chair: I appreciate that.

Ms. Stinson: So without getting into my own opinion or not, there are difficulties in doing it.

The Chair: Yes.

My question is not about the difficulty of translating that. I realize there may be difficulties. My question was if it is desirable, and if it is so, then we will challenge our counsel. If from your point of view it is not, then we will take that under advisement.

[Traduction]

Cela ne signifie pas que les plus petits employeurs ne peuvent pas soumissionner. Ils le peuvent. Ils peuvent faire inscrire leur nom, soumissionner pour des contrats et ils peuvent obtenir ces marchés de service. Il y a de nombreux marchés de service de ce genre. Beaucoup de petits employeurs les obtiennent. Il ne leur est pas interdit de soumissionner tout simplement parce qu'ils n'ont pas 100 employés et ne sont donc pas assujettis au programme de contrats fédéraux.

M. Dromisky: Je ne veux pas trop insister, mais je me demande simplement si les petits employeurs doivent se conformer aux dispositions sur l'équité en matière d'emploi avant de pouvoir soumissionner ou obtenir un marché de service.

Mme Rowley: Je pense qu'il y a confusion. Précisons; savezvous que les entrepreneurs fédéraux ne sont pas assujettis à cette loi comme telle? Voyez l'alinéa 39(2).

Je pense qu'il y a confusion dans votre esprit. Nous ne pouvons assujettir aux lois fédérales les employeurs assujettis aux lois provinciales. Le Parlement ne peut pas viser les employeurs provinciaux comme tels dans ses lois. Nous pouvons préciser les exigences du programme de contrats fédéraux et nous pouvons exiger qu'il reflète les principes de cette loi, mais c'est dans le cadre d'un programme tout à fait distinct. Les seules personnes visées par cette loi sont les employeurs assujettis à la réglementation fédérale, ce qui est tout à fait distinct du programme de contrats fédéraux ou de la fonction publique.

Il est à noter également que lorsqu'un employeur dépasse le seuil des 100 employés, en vertu des articles 9 et 10 de cette loi, cet employeur a 18 mois pour se conformer à la loi. Le programme de contrats fédéraux n'a donc rien à voir avec ces dispositions, c'est un régime tout à fait différent.

Le président: Si le comité le permet, j'aimerais poser quelques questions. Je vous serais reconnaissant, dans la mesure du possible, si vous vouliez répondre en un mot.

Dans le projet de loi, il est fait mention de préjudice injustifié, de progrès raisonnables et de mesures raisonnables. Serait-il souhaitable de préciser ces notions plus clairement? Oui ou non.

Mme Stinson: On me souffle à l'oreille qu'il serait peut-être provide additional information for the committee, and this might be utile de fournir des renseignements supplémentaires aux membres du comité.

> Vous me demandez si je pense personnellement qu'il faudrait étoffer la définition de certains concepts. Comme nous vous l'avons dit aujourd'hui, il est difficile de préciser, en termes juridiques, un concept dont la nature même change à chaque fois qu'on l'applique.

Le président: Je m'en rends compte.

Mme Stinson: Sans vous dire ce que j'en pense personnellement, je dois souligner que cela comporte des difficultés.

Le président: Oui.

Je ne vous demande pas si ce serait difficile à faire. Je me rends compte que cela comporte peut-être des difficultés. Toutefois, je vous demande s'il serait souhaitable de le faire. Dans l'affirmative, nous allons demander à notre avocat de nous aider. Si vous nous dites que non, eh bien, nous allons réfléchir à la question.

My question is, is it desirable to have those phrases more clearly defined? Yes or no.

Ms. Stinson: I would say that you are not going to get an opinion from me on this. The most important opinion might come to you from employers who feel they want more clarity or they would rather have a concept applied to them.

The Chair: Fair enough.

Were the two acts that might have an impact on an employer—You mentioned that in subsections 41(2) and 54(1) the employment equity tribunal has precedence over the tribunal established by the Canadian Human Rights Act insofar as ordering an unemployment equity plan is concerned in the one instance and, in the second instance, to decline to deal with the complaint where another act of Parliament is already operative, at least as now proposed.

Is that right, Mr. Counsel?

To ensure that there is no other act of Parliament that we might not know about at the moment, can we have a provision in this act, if any other act of Parliament will have precedence, to define it more clearly?

For example, my recollection is that the CRTC has an overarching role on the Canadian Association of Broadcasters in terms of what and what not to do. At the same time it may fall under this jurisdiction. Is it a division of this act that where there is a conflict the employment equity tribunal or this act would be the primary law to supersede all others? Is that the intent of this act?

Mr. Dixon: I don't know if I can answer that.

We know there is a limited overlap between the Canadian Human Rights Act and what is to be covered under the Employment Equity Act. What we have proposed in these amendments to the Canadian Human Rights Act are to ensure that there is no potential conflict in jurisdictions or in the scope of a tribunal under the Canadian Human Rights Act in addressing matters that are going to be the subject of the jurisdiction of a tribunal under the Employment Equity Act.

You've mentioned that in some other areas in the broadcasting area some other tribunal might have jurisdiction to make some kind of order in relation to employment equity. If that is so, then I guess that is something we would have to consider.

The Chair: Am I hearing from you that in fact it is not the intent of the act, nor ever would it wish, that there ought to be more than one law governing employment equity? Is that right?

Ms. Stinson: I think the principle is that we don't want employers to be subjected to different and conflicting orders on the subject of employment equity.

So in some ways the Human Rights Commission is involved in regulatory operations does operate there as well.

[Translation]

Je vous demande donc s'il ne serait pas souhaitable de préciser ces termes? Oui ou non.

Mme Stinson: Je vous dirais que je ne vais pas me prononcer. Les opinions qui auront le plus de poids vous viendront peut-être des employeurs qui voudront plus de précisions ou qui voudront peut-être s'en tenir à un concept.

Le président: Ça va.

Est-ce que les deux lois qui pourraient avoir des conséquences pour un employeur... Vous avez mentionné qu'en vertu des paragraphes 41(2) et 54(1), le tribunal d'équité en matière d'emploi a préséance par rapport à celui établi aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans un premier temps lorsqu'il s'agit d'ordonner la mise en place d'un plan d'équité en matière d'emploi, et dans un deuxième temps, de rejeter l'examen d'une plainte lorsqu'une autre loi s'applique déjà, du moins dans le libellé actuel.

C'est bien cela, monsieur l'avocat conseil?

Pouvons-nous inclure une disposition dans ce projet de loi afin de préciser plus clairement la préséance, s'il en est, de toute autre loi?

Par exemple, si j'ai bonne mémoire, le CRTC détermine ce que l'Association canadienne des radiodiffuseurs peut faire et ne pas faire. Le CRTC pourrait aussi être assujetti à cette loi. Le projet de loi prévoit-il qu'en cas de conflit entre cette loi et le tribunal d'équité en matière d'emploi, ce projet de loi l'emporterait? Est-ce ce qui est prévu dans ce projet de loi?

M. Dixon: Je ne sais pas si je peux vous répondre.

Nous savons qu'il y a un léger chevauchement entre les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et ce projet de loi. Nous avons proposé des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de nous assurer qu'il n'y ait pas de risque de conflit de compétence et afin d'éviter que le tribunal constitué aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne se saisisse de questions qui relèvent du tribunal constitué aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Vous avez mentionné que dans d'autres secteurs, celui par exemple de la radiodiffusion, un autre tribunal pourrait avoir compétence et se prononcer sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi. S'il en était ainsi, il nous faudrait y réfléchir.

Le président: Dois-je comprendre que ce n'est ni l'intention ni le désir du projet de loi, d'assujettir l'équité en matière d'emploi à plus d'une loi? C'est bien cela?

Mme Stinson: Le principe, je pense, c'est que nous ne voulons pas que les employeurs soient assujettis à des décrets différents et contradictoires en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

D'une certaine façon, la Commission des droits de la personne related matters. There's the Equity Act. The Broadcasting Act does s'intéresse à des questions connexes. Il y a la Loi d'équité en matière refer to employment equity and broadcasters, and the CRTC in its d'emploi. La Loi sur la radiodiffusion mentionne l'équité en matière d'emploi et les radiodiffuseurs et le CRTC a également compétence.

In that case, wherever we can be specific, maybe we should be specific. I don't think the idea here is that the proposed equity act would somehow be primacy legislation; have primacy over other pieces of legislation. That isn't the idea here. Rather, the idea is to make sure employers are not subjected to conflicting statutory requirements.

The Chair: To come back to the issue of when a goal has been achieved, when the mission has been achieved, which is equality under the proposed act, at that point, in a theoretical sense, there ought no longer to be a basis for such an act. In other words, if a patient has been treated with the medication, you do not continue with the medication unless it is required to maintain the health of the patient.

Has the department envisioned a sunset clause for when success in equality in the workforce, in the context of what we are speaking about, has been achieved? If so, what statistical data would we need to sustain that kind of conclusion?

Ms. Stinson: No, we have not considered a sunset clause. There is, however, the five—year review process, which is intended to allow the constant tracking of this issue, to allow changes as necessary over time.

One reason a fixed point is not identified is that Canada's population and the profile of Canada's population are changing so rapidly that it's very difficult to imagine we would reach a fixed time that would remain static and employers would fully represent everyone in Canadian society and there would be no further change.

Nonetheless, the concept certainly allows for that. It only requires plans with active portions to be for those cases where there's underrepresentation. Nonetheless, it also requires that there be an ongoing process of always adjusting, revising, in light of new information. That means as the demographics of the country change, employers will continue to be aware of the extent to which they reflect the community, and wherever they find out they need to take action, they will. So it really is intended to be somewhat an ongoing process.

The Chair: To our statistician, is it capable of experimental design and study?

Mr. Naseem: To an extent, yes. What we rely on mostly, as I mentioned earlier, is data that are not based on any assumptions, not theoretical in nature; they come to us from the census or other reliable sources. They are taken every five years, and we compare the internal workforce with those point—in—time definitions.

If one needed to make some kind of projections or assumptions down the road, it would require assumptions that might be testable. One might need to make assumptions such as about the number of immigrants coming into Canada and so on and so forth. Those are assumptions only.

We have not relied on assumptions such as that one. We've relied on data that is stock and that comes to us from Statistics Canada.

Given our experience in the past, the information we have received from Statistics Canada, with the cooperation of this particular department, has been quite good. The quality has been good.

The Chair: In the one report from your department that I have come across personally, Look at Employment-Equity Groups among Recent Postsecondary Graduates: Visible Minorities, Aboriginal Peoples and the Activity Limited, by Ted

[Traduction]

S'il en est ainsi, là où c'est possible, peut-être faudrait-il être précis. Je ne pense pas que l'objectif soit de donner primauté au projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit plutôt de s'assurer que les employeurs ne sont pas assujettis à des exigences réglementaires contradictoires.

Le président: Pour revenir à la question de la réalisation des objectifs, de l'accomplissement de la mission, c'est-à-dire aux termes de ce projet de loi, l'équité, en théorie, une telle loi deviendra alors inutile. En d'autres termes, si on a soigné le patient, inutile de continuer à administrer des médicaments, à moins que ce ne soit nécessaire pour maintenir le patient en santé.

Le ministère a-t-il envisagé de prévoir une disposition de temporarisation en cas de succès de l'équité en matière d'emploi? Quel genre de données statistiques faudrait-il pour pouvoir conclure que l'on a réussi?

Mme Stinson: Non, nous n'avons pas songé à inclure une telle disposition. Par contre, nous avons prévu un processus de révision quinquennale qui nous permettra de suivre cette question et d'apporter les changements nécessaires.

Si l'on n'a pas fixé une date, c'est à cause de l'évolution très rapide de la population canadienne et de son profil. Il nous est donc très difficile d'imaginer qu'à une date fixe, la situation demeurerait statique et que la main-d'oeuvre des employeurs représenterait effectivement la société canadienne.

Néanmoins, ce serait possible. Il suffirait d'exiger des plans uniquement pour les catégories sous-représentées. Toutefois, il faut également un processus continu d'adaptation, de révision, à la lumière des nouveaux renseignements. Ainsi, avec l'évolution de la composition démographique, les employeurs continueront à savoir dans quelle mesure ils reflètent la communauté et s'ils constatent qu'ils doivent prendre des mesures, ils le feront. Nous avons donc prévu un processus permanent.

Le président: Pour la gouverne de notre statisticien, y a-t-il des possibilités d'expérimentation et d'étude?

M. Naseem: Jusqu'à un certain point. Ce qu'il nous faut le plus, comme je l'ai déjà dit, ce sont des données qui ne reposent pas sur des hypothèses, qui ne sont pas de nature théorique; nous tirons nos données du recensement ou d'autres sources dignes de foi. Les données sont prélevées à tous les cinq ans et nous comparons les travailleurs d'une entreprise avec les définitions arrêtées.

S'il faut faire des projections ou des hypothèses à l'avenir, il faudrait que celles-ci soient vérifiables. Il faudra peut-être formuler des hypothèses quant au nombre d'immigrants que le Canada accueillera. Mais ce ne sont que des hypothèses.

Nous n'avons pas formulé d'hypothèses de ce genre. Nous nous en sommes remis aux données que nous fournit Statistique Canada.

Par le passé, nous avons constaté que Statistique Canada, avec la collaboration de ce ministère, nous avait fourni de bonnes données, des données de qualité.

Le président: Dans ce rapport de votre ministère que j'ai vu personnellement, intitulé «A Look at Employment-Equity Groups among Recent Post-Secondary Graduates, Visible Minorities, Aboriginal Peoples, and the Activity-Limited», de

Wannell and Nathalie Caron, they look at the rewards of the Ted Wannell et de Natalie Caron, on donne un aperçu des labour market: earnings as well as employment rates. Obviously, for the target groups indicated here, employment rates have remained lower. There is high unemployment. At the same time, the group earnings in fact are lower. But in the discussion paper, the cause or causes for these observations remain speculative—as to which is operative.

• 1745

Do you see such a periodic study as being a necessary part to continue to monitor the success of the program?

Mr. Naseem: Let me take the first part first. The study you're referring to is a study that has been written by people at Statistics Canada. In that particular study they have looked at a very small sample of people graduating out of Canadian colleges and then followed them up a year later. You are correct in saying designated group members—visible minorities, aboriginal people, and persons with disabilities—have experienced employment disadvantage, given the same levels of education.

The question about whether such studies will facilitate employment equity planning is a good one. That's one of the main reasons why we have spent some time on research. That's one of the projects we have funded in the past, through a committee structure. We're looking at different ways of conducting research on the labour market performance of designated groups. That study you're referring to is just one of them. For example, we are looking at population projections for designated groups, based on different assumptions.

Mind you, these are just research projects and they are not yet shared with the employers. Those are assumptions, as I mentioned, and sometimes when we make assumptions we need to be quite careful. But research is going on.

The Chair: If I may, members of the committee, I will request that Statistics Canada provide copies of this document for the committee, as well as of the other document, which I do not have. The Gender Earnings Gap among Recent Postsecondary Graduates, 1984 to 1992, published in 1994 by the same authors. I would appreciate that.

Mr. Naseem: Yes.

Mrs. Hayes: I was thinking about some of the discussion. One of the reasons for not including companies of different sizes, or lower sizes than, say, the threshold of 100, would be, I gather from something that was said, a cost factor. I also remember it being said that there is no substantive cost to the program over a length of time in its present form. I believe that was what the minister said this morning, or that's what I understood. Have there been any definitive studies on the actual cost both to government and to employers from the bill? For implementing this particular bill, have any studies been done to give us some direction on that?

Perhaps you could clarify what I see as somewhat of a discrepancy in saying that lowering the numbers would increase the cost but to do what you're doing is at no cost. Somehow that doesn't make sense.

[Translation]

récompenses du marché du travail: la rémunération ainsi que les taux d'emploi. Manifestement, les groupes cibles mentionnés ici ont eu des taux d'emploi qui sont restés inférieurs. Le chômage est élevé. En outre, la rémunération est également inférieure. Toutefois, dans le document, on ne fait que spéculer sur la ou les causes de cette situation.

Pensez-vous qu'il faudra des études périodiques semblables afin de suivre le programme et juger de son succès?

M. Naseem: Permettez-moi de répondre à la première partie d'abord. L'étude dont vous parlez a été faite par les fonctionnaires de Statistique Canada. On y examine un très faible échantillon de diplômés des collèges canadiens que l'on relance un an plus tard. Vous avez raison de dire que les membres des groupes désignés—les personnes de minorités visibles, les autochtones, les personnes handicapées - pour un niveau comparable d'éducation ont été défavorisés sur le plan de l'emploi.

De telles études vont-elles faciliter la planification au niveau de l'équité en matière d'emploi? Voilà une excellente question. C'est justement l'une des principales raisons pour lesquelles nous avons consacré du temps à la recherche. C'est l'un des projets que nous avons financés par le passé. Nous avons examiné différentes facons d'effectuer des recherches sur la performance des groupes désignés sur le marché du travail. Cette étude que vous citez n'est qu'une de ces études. Par exemple, nous examinons les projections démographiques des groupes désignés en nous fondant sur diverses hypothèses.

Il est à noter qu'il ne s'agit que de projets de recherche et nous n'avons pas encore communiqué les résultats aux employeurs. Nous nous fondons sur des hypothèses et parfois, il faut dans de tels cas faire très attention. Quoi qu'il en soit, la recherche se poursuit.

Le président: Avec votre permission, chers collègues, je demanderai à Statistique Canada de nous fournir des exemplaires de ce document ainsi que d'un autre, que je n'ai pas, intitulé L'écart entre les gains des hommes et des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 1984-1992, publié par les mêmes auteurs en 1994. Je vous en serais reconnaissant.

M. Naseem: Oui.

Mme Hayes: Je repensais à ce qui a été dit. Si l'on n'a pas inclus des entreprises de tailles différentes, disons de moins de 100 employés, j'en conclus notamment que c'est à cause des coûts. On a également dit que le programme, dans sa forme actuelle, ne coûtera pas grand-chose. Il me semble que c'est ce qu'a dit le ministre ce matin ou du moins c'est ce que j'ai cru comprendre. A-t-on fait des études précises sur ce qu'il en coûtera et au gouvernement et aux employeurs pour donner suite aux dispositions de ce projet de loi? Avons-nous une idée de ce qu'il en coûtera?

Peut-être pourriez-vous préciser et expliquer comment vous pouvez dire qu'en réduisant le nombre d'employés des entreprises visées, les coûts s'en trouveraient augmentés mais que ce que vous faites ne coûtera rien. Ça ne semble pas logique.

Ms. Stinson: When the minister was saying this morning that to do what we're doing is essentially cost-neutral, I think what he was referring to was the new portions of this bill, the additions being made here to clarify further, but for existing employers, what it is they should be doing, while not putting substantially new or different requirements on them, and to have a method of enforcement that is on site via the Human Rights Commission, which as an agency has already devoted considerable resources of its own to investigating systemic complaints or having voluntary joint reviews or being active in employment equity matters generally.

Mrs. Hayes: But the whole public sector is being added.

Ms. Stinson: In the public sector—I know you're seeing Treasury Board tomorrow, so you may want to have more details there. But again, in the public sector the federal public service has been undertaking some form of affirmative action or employment equity for over ten years. In fact, it currently has a legislated requirement in the Financial Administration Act, which mirrors the current Employment Equity Act. So again, what we're looking at is the fact that this particular bill does not put in substantially new or different requirements, by and large.

• 1750

One reason why there is the special consideration for those four organizations that might need some adaptation is that they have not organismes qui auront peut-être besoin de temps pour s'adapter, been subject to a mandatory program. They have been active in equity matters, but they haven't been subject to a mandatory program. This is one of the things. There needed to be some further discussion about what was required or if there was anything different, really, because it was new for them.

The vast majority of what is termed here the federal public sector, certainly the federal public service and a number of those separate agencies, and all of the private sector have been engaged in exactly this kind of employment equity since 1986 on a mandatory basis, in one way or another. I haven't got my figure quite right on the public service. For the private sector it's 86 and in the public service it came in incrementally.

Nonetheless, just to follow the line of thinking here, this bill is not placing new obligations on those employers, and therefore there isn't a new cost.

The enforcement scheme is designed in such a way that there can be redeployment from within that will enable these activities to take redéploiement des efforts lorsque certaines activités en remplaceplace when other activities don't.

In summary, then, the kind of analysis that has gone on about this particular bill has to do with what increases of requirement there might be, either on government or on employers, and it has considered the cost benefit of that.

To answer the other question, which I'm not sure you really asked, of whether or not there has been a comprehensive study of the costs to either employers or government of the current act-

Was that part of your question?

[Traduction]

Mme Stinson: Lorsque le ministre a dit ce matin que ce que nous faisions n'aurait aucune incidence sur les coûts, je pense qu'il parlait des nouvelles dispositions de ce projet de loi-les précisions qui ont été apportées, à l'intention des employeurs actuellement visés, sur ce qu'ils devraient faire, sans pour autant les assujettir à des exigences nouvelles ou différentes-et de l'existence d'une méthode de surveillance par le truchement de la Commission des droits de la personne, organisme qui a déjà consacré des ressources considérables à mettre en place son propre régime d'enquête au sujet des plaintes et qui a mis en place des mécanismes conjoints volontaires de révision et qui s'intéresse de façon générale à l'équité en matière d'emploi.

Mme Hayes: Mais vous ajoutez tout le secteur public.

Mme Stinson: Dans le secteur public... Je sais que vous entendrez les représentants du Conseil du Trésor demain, ce qui vous permettra d'obtenir plus de détails. Toutefois, dans le secteur public, la fonction publique fédérale applique une forme quelconque d'action positive ou d'équité en matière d'emploi depuis plus de 10 ans. De fait, la Loi sur la gestion des finances publiques contient certaines exigences qui sont reflétées dans la Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi. Donc, encore une fois, ce projet de loi ne va pas imposer d'exigences nouvelles ou très différentes, dans l'ensemble.

Si l'on prévoit accorder une attention spéciale à ces quatre c'est notamment parce qu'ils n'étaient pas assujettis au programme obligatoire par le passé. Néanmoins, ces quatre organismes ont fait la promotion de l'équité en matière d'emploi. Voilà donc un aspect. Il fallait donc des discussions plus poussées pour voir ce qu'il fallait mettre en place ou même si cela changerait quoi que ce soit.

La majorité de ce que l'on qualifie ici de secteur public fédéral, et certainement la fonction publique fédérale ainsi qu'un grand nombre d'organismes distincts ainsi que tout le secteur privé participent déjà au même genre d'équité en matière d'emploi depuis 1986 et ce, d'une façon ou d'une autre, obligatoirement. Je n'ai pas de chiffre exact sur la fonction publique. Quant au secteur privé, c'est entré en vigueur en 1986 et à la fonction publique, les mesures sont entrées en vigueur progressivement.

Quoi qu'il en soit, pour revenir à ce que vous disiez, ce projet de loi n'impose aucune nouvelle obligation aux employeurs, et par conséquent, cela n'entraîne aucun nouveau coût.

Le régime de mise en oeuvre a été conçu de façon à permettre le ront d'autres.

Bref, donc, les analyses effectuées dans le cadre de ce projet de loi portent sur le resserrement des exigences auxquelles doivent se conformer soit le gouvernement ou les employeurs et sur les coûts qui y sont associés.

Pour répondre à votre autre question que vous n'avez peut-être pas vraiment posée, à savoir si nous avons ou non effectué une étude poussée des coûts, pour les employeurs ou le gouvernement, d'application de la loi actuelle...

C'était bien votre question?

Mrs. Hayes: Okay, take the current act. If one hasn't been done of what's proposed, then certainly I would be interested to know what effectué d'analyse sur l'application du projet de loi, j'aimerais the present system costs.

Ms. Stinson: I'm afraid that I'm going to have to disappoint you again on this one.

This is something we have tried to do. I think this relates more to your remark about how you can say that there are no costs at all for an employer to do equity. If it's an employer who hasn't done it before, then there are some costs. We have tried to do a study and to do some research to determine what's the range of costs or what are the costs for small or medium-sized, bigger—how we can get a handle on what these costs are. All I can say is that the variation was so great and the variables were so different that we were unable to come to a fixed number.

The organizing principle seems to be that it depends entirely on the starting point of that employer. If the employer is already well advanced in human resource planning, if they're aware of human rights legislation, if they're handling equal pay and they're able to deal with a whole range of matters, then they are well set up to do this as well and the costs will be very small.

The cost of accommodations, for example, for persons with disabilities has been studied. The vast majority are under \$5,000 per person for an accommodation. Most of them are no cost or extremely little cost.

So, again, the cost range could be large. Mostly it seems to be small. It hasn't been a study that has resulted in any actual profile or

Mrs. Hayes: I gather that there are probably costs indirectly, say to employers, perhaps in areas such as sensitivity training or preparation in the workplace for a different composition in the workforce. That's certainly a real cost to them and yet it is indirect to your program. It would be interesting to know that.

I'll ask a specific question. Perhaps this came up in your planning. It should have come up. Do you have an estimate of how many compliance auditors would need to be hired to perform what the bill requires?

Ms. Stinson: We haven't made a precise estimate. Nonetheless, we looked at the experience of the federal contractors program. In that program we have five compliance review officers. I forget the exact number of employers that have been audited, but let's just say it is around the 800 mark, out of 1,200 that are potentially on the list.

The number of employers under this act is around 350. It's actually a little bit fewer than that. In addition to that we have the federal public service, which is a very large employer. We then have something like 11 separate employers and these 4 special employers. So we're still looking at a rather small employer environment, although with a fairly large employee impact, if you wish. So we haven't come to any absolute certainty.

1755

The other place we looked was the Ontario scheme, the

[Translation]

Mme Hayes: Oui, en regardant la loi actuelle. Puisqu'on n'a pas certainement savoir combien coûte le régime actuel.

Mme Stinson: Je crains devoir vous décevoir là encore.

Nous avons essayé de faire une telle analyse. En fait, nous avons tenté de voir, comme vous le demandiez, comment nous pouvions affirmer que l'équité n'entraînait aucun coût pour les employeurs. Dans le cas d'un employeur qui n'avait pas un tel programme auparavant, il y a des coûts. Nous avons tenté d'effectuer une étude, des recherches, afin de déterminer ce qu'il en coûterait à la petite ou à la moyenne entreprise ainsi qu'aux plus grandes. Tout ce que je peux vous dire, c'est qu'à cause de la grande différence et du grand nombre des variables, nous avons été incapables d'en arriver à un chiffre précis.

Il semblerait que tout dépend du point de départ de cet employeur. Si un employeur a déjà un système perfectionné de planification des ressources humaines, s'il connaît les lois sur les droits de la personne, s'il administre un régime de parité salariale et s'il peut faire face à toute une gamme de questions, alors il est très bien préparé à mettre ce régime en place et les coûts sont minimes.

Nous avons par exemple évalué le coût de mesures raisonnables d'adaptation pour les personnes handicapées. Dans la grande majorité des cas, il en coûte moins de 5 000\$ par personne. Dans la plupart des cas, il n'en coûte rien ou très peu.

Ici encore, les coûts peuvent varier énormément. Mais dans la plupart des cas, les coûts sont minimes. L'étude n'a pas donné lieu à des profils ou des conclusions.

Mme Hayes: Je présume qu'il y a sans doute des coûts indirects pour les employeurs, par exemple pour la formation psychosociale ou pour la préparation du milieu de travail à accueillir une main-d'oeuvre de composition différente. C'est certainement un coût réel et pourtant indirect du programme. Il serait intéressant d'en savoir plus à ce sujet.

J'aimerais vous poser une question précise. Peut-être en a-t-il été question au cours de votre planification. Il aurait dû en être question. Savez-vous combien il vous faudra embaucher de vérificateurs pour appliquer les modalités du projet de loi?

Mme Stinson: Nous n'avons pas d'estimation précise. Néanmoins, nous avons examiné le programme de contrats fédéraux. Dans ce programme, il y a cinq agents de vérification. J'oublie le nombre exact d'employeurs qui ont fait l'objet de vérifications, mais c'est environ 800 sur 1 200 employeurs sur la liste.

Environ 350 employeurs sont assujettis à cette loi. En fait même un peu moins. De plus, il y a la fonction publique fédérale qui est un employeur très important. Puis il y a quelque 11 employeurs distincts et ces quatre employeurs spéciaux. Il ne s'agit pas d'un très grand nombre d'employeurs, quoique le nombre d'employés touchés soit très important. Nous ne savons pas au juste.

Nous avons également étudié le programme de l'Ontario, la Ontario Employment Equity Commission and the sort of work Commission ontarienne sur l'équité en matière d'emploi et les they're doing there. Part of what they are doing is also going to travaux de cette commission. Cette dernière se penchera involve this kind of work, but once again they are very new. également sur cette question, mais il ne faut pas oublier qu'elle

Their act has just passed. They're only just starting to staff. The full vient d'être mise sur pied. La loi vient d'être adoptée. On ne fait que coverage of the Ontario bill is 17,000 employers. Their estimate is commencer à embaucher du personnel. La loi ontarienne touchera very much both an estimate and a forecast. It's not yet an operating reality, but I think they're talking about having 12 officers.

The Chair: We have about a minute until adjournment. I know there has been a lot of excitement created. I too would like to have another couple of questions, but I will defer to a future time.

On behalf of the committee, I would like to thank you at this time for your presentation and for answering questions from the members. I wish you well.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

17 000 employeurs. Il s'agit d'une estimation et d'une prévision. La commission n'a pas commencé ses travaux, mais elle prévoit embaucher 12 agents.

Le président: Il ne reste qu'une minute avant l'ajournement. Je sais que toute la question a suscité beaucoup d'intérêt. Moi aussi j'aimerais poser une ou deux questions supplémentaires, mais je le ferai plus tard.

Au nom du comité, j'aimerais vous remercier d'avoir présenté un exposé et d'avoir répondu aux questions des députés. Bonne chance.

La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Human Resources Development Canada:

Gay Stinson, Corodinator, Employment Equity Branch;

Susannah Rowley, Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Programme;

Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services;

Syed Naseem, Analyst, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development.

TÉMOINS

Du Ministère du développement des ressources humaines Canada:

Gay Stinson, coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi;

Susannah Rowley, chef, Respect de la loi, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi;

Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques;

Syed Naseem, analyste, Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 25

Tuesday, January 31, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 25

Le mardi 31 janvier 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des Committee on

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey Réal Ménard John Maloney Rey D. Pagtakhan Jack Ramsay Andrew Telegdi Bob Wood—(14)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Andrew Telegdi Bob Wood—(14)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 31, 1995 (30)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:08 o'clock a.m. this day, in Room 253-D, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Diane McMurray, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission: Max Yalden, Commissioner; Marjorie Keeley, Director General, Employment and Pay Equity Branch. From Statistics Canada: Bruce Petrie, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field; Doug Norris, Director, Housing, Family and Social Statistics Division; Adèle Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program; Nanjamma Chinnappa, Director, Business Survey Methods Division.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

Max Yalden made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

Bruce Petrie made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 1:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 31 JANVIER 1995 (30)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 08, dans la salle 253-D de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Diane McMurray, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De la Commission des droits de la personne: Max Yalden, commissaire; Marjorie Keeley, directrice générale, Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale. De Statistique Canada: Bruce Petrie, statisticien en chef adjoint, Secteur de la Statistique sociale des institutions et du travail; Doug Norris, directeur, Division des statistiques sociales du logement et des familles; Adèle Furrie, directrice, Programme des enquêtes post—censitaires; Nanjamma Chinnappa, directeur, Division des méthodes d'enquêtes—entreprises.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Max Yalden fait une déclaration et, avec d'autres témoins, répond aux questions.

Bruce Petrie fait une déclaration et, avec d'autres témoins, répond aux questions.

À 13 heures, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Tuesday, January 31, 1995 [Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]
Le mardi 31 janvier 1995

• 1005

The Chair: I call to order this meeting of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

Before us this morning is Max Yalden, Commissioner of the Canadian Human Rights Commission.

Mr. Yalden, welcome to our second day of hearings on Bill C-64, an act respecting employment equity. Please proceed with your opening remarks. You may want to introduce your colleague.

Mr. Maxwell F. Yalden (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission): Mr. Chairman, with me is Marjorie Keeley, Director General for Employment and Pay Equity at the Human Rights Commission.

I am glad to be here today. As you know, we've been urging for some time that the Employment Equity Act be strengthened, and as a result I welcome the opportunity to present our views on the new bill.

Before I get to Bill C-64, however, I would like to say a few things about employment equity as we've seen it over the years. I shall do so briefly, because as you know there is a written submission from the commission and members may wish to look at that at their leisure.

Jusqu'ici, la plupart des employeurs, et en particulier ceux du secteur privé, ont bien collaboré avec nous, de la Commission. Il faut toutefois admettre que l'équité en matière d'emploi suscite toujours une certaine réticence alimentée, d'après nous, pour l'essentiel, par des mythes sur la nature du problème.

Perhaps the most pervasive myth is the idea that employment equity contradicts the merit principle and requires employers to take on unqualified employees because they belong to a designated group. This simply is not the case.

Employment equity is not a departure from the merit principle, but rather is a way of ensuring that the principle is applied equally to everyone. The impetus for employment equity was not merely that designated groups were under—represented, but that they still are under—represented relative to their position in the qualified labour force. This is not necessarily the result of discrimination. Indeed, insofar as discrimination may be thought to require a deliberate act on someone's part, it likely is not discrimination at all.

Le président: La séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées est ouverte.

Nous recevons ce matin Max Yalden, président de la Commission canadienne des droits de la personne.

Monsieur Yalden, bienvenu à notre deuxième journée d'audiences portant sur le projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Vous avez la parole. Veuillez aussi nous présenter votre collègue.

M. Maxwell F. Yalden (président, Commission canadienne des droits de la personne): Monsieur le président, je suis accompagné de Marjorie Keeley, directrice générale de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale à la Commission des droits de la personne.

Je suis heureux d'être des vôtres aujourd'hui. Comme vous le savez, la Commission réclame depuis un certain temps le renforcement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et je me réjouis donc vivement de l'occasion qui m'est offerte d'exposer notre point de vue sur le nouveau projet de loi.

Mais avant d'entrer dans les détails, permettez-moi de vous dire quelques mots au sujet de l'expérience de la Commission en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Je serai bref parce que, comme vous le savez, la Commission a adressé son mémoire au comité, et les membres du comité pourront en prendre connaissance lorsqu'ils en auront le temps.

While we have received good cooperation from the majority of employers, particularly those in the private sector, I would be remiss if I did not acknowledge that there has been resistance to employment equity on some fronts. Much of this resistance is based on myths about what employment equity is, and what it is not.

La notion selon laquelle l'équité en matière d'emploi contrevient au principe du mérite et oblige les employeurs à embaucher des employés non compétents parce qu'ils appartiennent à un groupe désigné est peut-être la plus répandue. Or, il n'y a rien de plus faux.

L'équité en matière d'emploi ne déroge pas au principe du mérite, il s'agit plutôt d'un moyen permettant de s'assurer que ce principe place tout le monde sur un pied d'égalité. Si l'on adopté le principe de l'équité en matière d'emploi, c'est non seulement parce que les groupes désignés étaient sous-représentés dans les établissements de travail du gouvernement fédéral, mais aussi parce qu'ils étaient et sont toujours en sous-nombre par rapport à leur représentation au sein de la population active compétente. Cela n'est pas nécessairement le résultat d'une discrimination délibérée. Au contraire, dans la mesure où l'on s'imagine que la discrimination suppose un acte délibéré, il ne s'agit pas du tout de discrimination.

• 1010

For those doing the hiring, there's an age-old tendency to select people who are most like you, who correspond to traditional perceptions of what a person in a given job should be. For example, if a manager has never met an aboriginal

Il s'agit plutôt de l'aboutissement d'une tendance, chez les responsables du recrutement, à embaucher des personnes qui leur ressemblent essentiellement et qui cadrent avec l'image traditionnelle de la personne qui exerce une fonction donnée.

accountant, a female construction worker or a supervisor who uses Par exemple, si un gestionnaire n'a jamais rencontré un comptable a wheelchair to get around, that person might be unintentionally biased against even the most competent candidates in those situations.

L'équité en matière d'emploi vise donc à éliminer ces partis pris et, par conséquent, à appliquer le principe du mérite dans son sens le plus rigoureux. Les postes doivent être attribués aux personnes les plus compétentes, sans égard à leur race, à leur sexe ou à leurs déficiences.

En réalité, en veillant à ce que les membres des groupes désignés ne soient pas exclus, les employeurs devraient avoir accès dans le recrutement à un bassin plus vaste de candidats compétents.

Moreover, the argument that white able-bodied men are discriminated against because of employment equity just does not hold water. In 1993 white men without disabilities received nearly 55% of hires into permanent full-time positions. This significantly exceeded the proportion of white able-bodied men in the labour market, which was just under 45%. When a group of people represents 45 of every 100 people available for work, but 55 of those actually hired, it is difficult in our view to see how they can be painted as victims of discrimination.

In the same vein, let me make it clear that employment equity is not about quotas. A quota is an arbitrary number of positions in the workforce that must be filled regardless of whether qualified candidates exist for the jobs. I do not believe in quotas and I have made that very plain on numerous occasions. Instead, an employment equity plan should include hiring goals that are based on the percentage of designated group members who are qualified to do the particular job in question. Targets make it clear what employers should be aiming for. They are not requirements for numbers of positions in the workforce that have to be met by hook or by crook.

De plus, l'équité en matière d'emploi est beaucoup plus qu'une simple question de chiffres. Lorsque les employeurs mettent au point des régimes d'équité en matière d'emploi, ils doivent s'intéresser non seulement à la représentation, mais aussi aux occasions de formation et de promotion, aux méthodes de recrutement et aux rapports avec les groupes-cibles ainsi qu'à tous les aspects du milieu de travail qui pourraient par inadvertance exclure les membres des groupes désignés.

The Employment Equity Act adopted in 1986 was a first attempt by the government to move toward these objectives. As such, we believe it was a good effort. There has been progress. Today, more than eight years later, we think it is time to improve that original legislation and make it a more effective tool for ensuring equal access to employment. In our view, Bill C-64 is a positive step toward doing that.

[Traduction]

autochtone, une travailleuse de la construction ou un superviseur qui se déplace en fauteuil roulant, ce gestionnaire peut, sans le vouloir, faire preuve de parti pris, même à l'encontre des candidats les plus énergiques et compétents dans ces catégories.

The purpose of employment equity, therefore, is to eliminate those biases, and thus apply the merit principle in its strictest sense. The best qualified people should get the jobs, regardless of their race, sex, or disability.

In fact, by ensuring that members of designated groups are not excluded, employers should have a larger pool of qualified candidates available to select from.

En outre, l'argument voulant que les hommes blancs de constitution saine soient victimes de discrimination en raison de l'équité en matière d'emploi ne tient tout simplement pas. En 1993, les hommes blancs sans déficience ont eu droit à presque 55 p. 100 des postes permanents à plein temps chez les employeurs qui sont soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cela dépasse considérablement la proportion des hommes blancs de constitution saine sur le marché du travail, qui était légèrement inférieurs à 45 p. 100. Lorsqu'un groupe de personnes représentent 45 p. 100 de l'ensemble de la population qui est en mesure de travailler et 55 p. 100 des effectifs embauchés, il est difficile de concevoir comment on pourrait les présenter comme des victimes de discrimination.

De la même façon, permettez-moi également de préciser que l'équité en matière d'emploi n'a rien à voir avec les quotas. Un quota est un chiffre arbitraire sur le nombre de postes au sein de l'effectif qu'il faut pourvoir, qu'il existe ou non des candidats compétents pour ces postes. Pour ma part, je ne crois pas aux quotas. Je l'ai affirmé très clairement à maintes reprises. Un régime d'équité en matière d'emploi doit plutôt prévoir des objectifs de recrutement, reposant sur le pourcentage de membres de groupes désignés qui sont compétents pour les postes visés. Grâce aux objectifs, les employeurs connaissent parfaitement les buts à atteindre: il ne s'agit pas d'exigence en ce qui a trait au nombre de postes dans l'effectif qu'il faut respecter par tous les moyens.

Moreover, employment equity is much more than a numbers game. When employers develop employment equity plans, they need to be interested not only in representation, but also in training and promotion opportunities, recruitment methods and contact with target groups, and any aspects of the workplace environment that might inadvertently exclude members of designated groups.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée ne 1986, constituait un premier effort déployé par le gouvernement pour avancer sur la voie de la réalisation de ces objectifs. À ce titre, il s'agissait d'un effort louable. Des progrès ont été accomplis. Plus de huit années se sont écoulées depuis, et le moment est venu d'améliorer la loi adoptée à l'origine, pour en faire un instrument encore plus efficace permettant d'assurer l'égalité de l'accès à l'emploi. À notre avis, le projet de loi C-64 représente un progrès considérable sur cette voie.

Depuis un certain nombre d'années, nous réclamons trois mesures précises pour améliorer l'efficacité de l'équité en matière d'emploi dans le secteur fédéral. La première vise à inclure dans la loi les ministères et organismes fédéraux.

[Translation]

For a number of years, we have been calling for three specific measures to enhance the effectiveness of employment equity in the federal sector. The first is the inclusion of federal government departments and agencies within the Act itself.

• 1015

Il n'a jamais été logique que le législateur prescrive un ensemble de règles pour les entreprises du secteur privé alors que le gouvernement adopte un ensemble de règles différentes pour lui-même. À notre avis, il est essentiel que la loi s'adresse aussi au secteur public pour assurer la crédibilité et l'efficacité des dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi.

Deuxièmement, la Commission a souvent plaidé en faveur d'un mandat d'application clair qui serait confié à un organisme indépendant. En vertu de la loi en vigueur, les employeurs doivent rendre compte chaque année de leurs données sur la représentation et mettre au point des plans pour améliorer celle des membres des groupes désignés.

Toutefois, au-delà des exigences en matière de rapport, la loi de 1986 ne prévoyait aucun mécanisme d'application. L'absence d'un mécanisme d'application efficace a donné lieu à une situation très disparate dans laquelle certains employeurs sont devenus des défenseurs de l'équité en matière d'emploi et d'autres n'ont fait que des efforts très modestes.

Troisièmement, la Commission a également réclamé que la loi contienne des définitions cohérentes des groupes désignés et prévoie des moyens normalisés permettant de mesurer la représentation.

To a significant extent, Mr. Chairman, we believe Bill C-64 fulfils these three requirements. With certain exceptions that I shall come to in a moment, it includes federal departments and agencies imposing the same requirements as exist for private–sector employers. The bill's provisions giving the Canadian Human Rights Commission the authority to conduct audits and verify compliance, and the establishment of an employment equity review tribunal, go a long way towards satisfying our concern about enforcement.

Finally, the bill improves the current situation vis-à-vis definitions, by moving definitions of designated groups from the regulations to the act. It also makes provision for issuing regulations governing the collection and analysis of information. We hope this will satisfy our call for standardized measurement tools.

Before I come to the problems we see in the draft legislation, I should remind the committee that none of these changes deals with the matter of resources. I have said that we can work with what we have, and we shall. At the same time, it is clear that existing resources will not permit us to cover all the institutions under our jurisdiction in a reasonable timetable—five years, for example. To do this, we would require modest numbers of additional employment equity personnel. However, I

It has never made sense for the legislator to prescribe one set of rules for private sector companies while the government establishes a different set for itself. Bringing the government sector under the Act is, in our view, essential to both the credibility and effectiveness of employment equity legislation.

Second, our Commission has repeatedly urged that a clear mandate for enforcing the act be granted to an independent agency. Under the existing legislation, employers are required to report their representation data on an annual basis, and develop plans to improve the representation of designated group members.

However, beyond the reporting requirement, the 1986 Act provided no mechanism to ensure compliance with its provisions. This lack of effective compliance mechanism has created a patchwork situation, in which some employers have vigorously promoted employment equity in there workplaces, and others have made only minor efforts.

Third, our Commission has also urged that the Act establish consistent definitions of designated groups, and standardized tools from measuring representation.

Monsieur le président, le projet de loi C-64 répond dans une large mesure à ces trois exigences. Sauf certains aspects sur lesquels je reviendrai dans un instant, le projet de loi vise les ministères et organismes fédéraux, en leur imposant les mêmes impératifs que ceux qui s'adresssent aux employeurs du secteur privé. D'une part, la dispositions qui attribuent à la Commission le pouvoir d'exercer des contrôles d'application et d'autre part, la possibilité de constituer au besoin un tribunal de révision, contribuent pour beaucoup à répondre à nos préoccupations au chapitre du respect de la loi.

Enfin, le projet de loi améliore la situation actuelle en ce qui concerne les définitions, puisque les définitions des groupes désignés figurent désormais dans la loi, plutôt que dans les règlements. La loi prévoit également la publication de règlements régissant la collecte et l'analyse des données. Nous avons bon espoir que ces dispositions permettront d'implanter les moyens d'évaluation normalisés que nous réclamions.

Mais avant de parler des difficultés que nous entrevoyons dans le projet de loi, je dois également rappeler au comité qu'aucun de ces changements ne portent sur la question des ressources. Nous avons affirmé que nous ne pouvions travaille avec les ressources dont nous disposons, ce que nous ferons effectivement. En même temps, il est évident que les ressources actuelles ne nous permettront pas de nous pencher sur toute les institutions qui relèvent de notre compétence dans un déla

would point out that there are various agencies within government, other than the commission, that have employment equity staff, and perhaps the required personnel could be found through reallocation.

While we believe Bill C-64 is a step in the right direction, we do have concerns about several specific aspects. One of the major problems with the present proposal is the fact that certain portions of the public sector are not included at the outset in the single employment equity regime. If these organizations are to come under the act, they will have to be included by Order in Council. This would include large employers such as the armed forces and Royal Canadian Mounted Police, and other agencies such as the National Research Council, which is not a small institution, the National Film Board, the Atomic Energy Control Board and a list of others in similar situations.

In our view, employment equity requirements should apply without exception to all employers under federal jurisdiction who employ more than the minimum number of individuals specified in the law. There is no sound reason why the Canadian Armed Forces, the RCMP or any other public sector employer should receive special dispensation. All this does, or may do, is maintain a differential treatment between the private sector and segments of the public sector, while adding a time—consuming process for bringing these institutions under the legislation.

• 1020

Other aspects of the law of concern to the commission include a lack of clarity in the definition of employer as it relates to the public service. In the commission's view, the definition should be clarified to place most responsibilities with individual departments and agencies rather than with the central agencies. It is, of course, the individual departments and agencies that actually have the job of looking at the composition and improving the composition of their workforce.

The second aspect is the failure to specify that employment equity data be broken down by individual department or agency.

Troisièmement, le projet de loi prévoit que le Conseil du Trésor approuve tous les règlements touchant l'équité en matière d'emploi.

Nous reconnaissons que le Conseil du Trésor mérite d'être consulté sur les règlements. Toutefois, en principe, d'après nous, on va trop loin quand on confie à l'employeur titulaire le contrôle réel des règlements.

Quatrièmement, l'article 38 soulève une autre difficulté, puisque le gouverneur en conseil peut adopter «les règlements qu'il juge nécessaires en vue d'adapter les exigences de la présente loi ou des règlements» pour tenir compte de l'efficacité opérationnelle d'organismes comme les Forces canadiennes.

Beyond those shortcomings, there are other major problems for the commission with certain proposed "consequential amendments" to the Canadian Human Rights Act. [Traduction]

raisonnable, par exemple, cinq ans. Pour ce faire, nous aurions besoin d'employés supplémentaires affectés à l'équité en matière d'emploi. Permettez-moi toutefois de signaler que différents organismes distincts de la Commission ont des employés qui se consacrent à l'équité en matière d'emploi et que, peut-être, on pourrait recruter le personnel nécessaire en faisant appel à des réaffectations.

Si nous sommes d'avis que le projet de loi C-64 constitue un progrès sur la bonne voie, plusieurs aspects particuliers de ce projet de loi soulèvent des préoccupations à nos yeux. L'une des grandes difficultés soulevées par le projet de loi déposé tient au fait que certains éléments du secteur public ne sont pas visés dans le régime unique d'équité en matière d'emploi que la loi crée. Si ces organismes doivent être soumis à la loi, ils devront l'être par décret. Il s'agit, par exemple, d'employeurs très importants tels que les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada, ainsi que d'autres organismes comme le Conseil national de recherche, qui n'est pas une petite institution, l'Office national du film et la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

À notre avis, les exigences de l'équité en matière d'emploi devraient s'appliquer, sans exception, à tous les employeurs relevant de la compétence fédérale et qui emploient plus que le nombre minimum de personnes précisé dans la loi. Il n'existe aucune raison logique d'offrir une exemption aux Forces canadiennes, à la GRC ou à tout autre employeur du secteur public. Cela ne fait que perpétuer une différence de traitement entre le secteur privié et les éléments du secteur public, en instituant un processus qui pourrait s'avérer laborieux pour que ces organismes soient soumis à la loi.

Voici d'autres aspects du projet de loi qui préoccupent la Commission: l'absence de clarté dans la définition du terme «employeur» en ce qui a trait à la fonction publique; selon la Commission, il faudrait préciser cette définition pour imposer à chacun des organismes, plutôt qu'aux organismes centraux, le plus grand nombre de responsabilités. Car il incombe naturellement à chaque ministère et organisme gouvernemental d'améliorer la composition de son effectif le cas échéant.

En outre, le projet de loi ne précise pas que les données sur l'équité en matière d'emploi devraient être réparties par ministère ou organisme.

Thirdly, the bill requires that Treasury Board approve any regulation that applies to employment equity in the public sector.

We recognize that Treasury Board deserves to be consulted about regulations; however, as a matter of principle, it is going too far to give effective control over the regulations to the titular employer.

Fourtly, the provision in Section 38 of the legislation that the Governor in Council may make "any regualtion" that is considered necessary to adapt the Act or regulations to accommodate the "operational effectiveness" of such organizations like the Armed Forces.

Outre ces lacunes, la Commission entrevoit d'énormes problèmes en ce qui a trait à certaines «modifications corrélatives» proposées relativement à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

First, clause 44 would prohibit complaints based on data showing under-representation of designated group members. In our view, this provision is a retrograde step that unfairly limits the rights of Canadians, the rights of individuals and groups, to file complaints when they believe equality of opportunity is not being provided.

I would note the bill includes a proposal to give the commission discretion not to deal with a complaint if it concerns a matter already being dealt with in an audit. This gives sufficient protection, in our view, against the problem of double jeopardy to employers who fall under both pieces of legislation, without the need for limitations on the commission's freedom to accept complaints, which it has had for more than 15 years.

Similarly, the proposal to restrict the power of tribunals to order special programs in response to human rights complaints is, in our view, inappropriate and unnecessary. It would effectively preclude remedies that have been available since the very beginning under the Canadian Human Rights Act that have been upheld in jurisprudence over the years, including by the Supreme Court of Canada.

There is, I repeat, no need to cut back on the provisions of the Canadian Human Rights Act from the point of view of individual Canadians and their capacity to seek redress of discriminatory actions, particularly when we are moving ahead with a more effective Employment Equity Act.

To conclude, may I repeat that the Canadian Human Rights Commission sees Bill C-64 as the natural extension of a progress that began more than a dozen years ago with the Royal Commission on Equality in Employment and the 1986 Employment Equity Act.

Since the beginning, the object has been to seek equality for all Canadians. The legislation before you goes a considerable distance in that direction. We believe its effectiveness would be enhanced even further with the additional changes I have described. Thank you.

Merci, monsieur le président.

I would be happy to answer any questions, members might wish to put to me.

The Chair: Thank you, Mr. Yalden. I would like to start the questioning from the official opposition, Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga — Maisonneuve): Merci, monsieur le président.

• 1025

Je me joins à vous pour souhaiter la bienvenue à M. Yalden et lui dire que c'est toujours agréable de l'avoir parmi nous.

Évidemment, la première question que je souhaite vous poser, que l'on a pu aborder hier avec le ministre qui n'a pas été très volubile à ce sujet—là, porte sur le fait que vous devenez, à la suite de la révision du projet de loi telle qu'on s'apprête à

[Translation]

Tout d'abord, l'article 44 interdirait de déposer des plaintes sur la seule foi de données démontrant la sous-représentation des membres des groupes désignés au sein de l'effectif d'un employeur. À notre avis, cette disposition constitue un recul qui limite les droits des particuliers et des groupes de déposer des plaintes quand ils sont d'avis que l'égalité des chances n'est pas assurée.

Je tiens à préciser que le projet de loi comprend une proposition visant à accorder à la Commission le pouvoir discrétionnaire de ne pas se pencher sur les plaintes visant des questions déjà traitées dans le cadre d'un contrôle. Cette disposition permet de protéger suffisamment contre un double péril les employeurs qui sont assujettis aux deux lois, sans qu'il soit nécessaire de limiter la marge de manoeuvre de la Commission, qui lui permet d'accueillir les plaintes et dont elle dispose depuis maintenant plus de 15 ans.

De même, la proposition visant à restreindre le pouvoir des tribunaux d'ordonner l'adoption de programmes spéciaux pour donner suite à des plaintes sur les droits de la personne est, à notre avis, inadéquate et inutile. Elle aurait pour effet d'empêcher d'exercer des recours qui existent depuis le début en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et qui ont été intégrés dans la jurisprudence au fil des années, notamment par la Cour suprême du Canada.

J'insiste: pourquoi affaiblirions-nous la portée de la Loi canadienne sur les droits de la personne quant au pouvoir du citoyen de demander réparation d'actes discriminatoires, quand nous nous apprêtons précisément à accroître l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

En conclusion, permettez-moi d'affirmer de nouveau, monsieur le président, que la Commission canadienne des droits de la personne considère le projet de loi C-64 comme le prolongement logique d'un processus qui s'est amorcé il y a plus d'une douzaine d'années, avec la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi et la Loi de 1986 concernant l'équité en matière d'emploi.

Depuis le début, l'objectif est d'assurer l'égalité pour tous les Canadiens et Canadiennes. Le projet de loi déposé représente un progrès considérable sur cette voie. Nous croyons qu'on pourrait en améliorer encore l'efficacité, grâce aux modifications complémentaires que je viens de décrire. Je vous remercie.

Thank you, Mr. Chairman.

Je répondrai maintenant avec plaisir aux questions des membres du comité.

Le président: Je vous remercie, monsieur Yalden. M. Ménard, de l'Opposition officielle, posera la première question.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you, Mr. Chairman.

I would like to join you in welcoming Mr. Yalden and to say that it is always a pleasure to have him with us.

Obviously, my first question for you is one that was answered by the Minister yesterday, although he was not very forthcoming in his reply. It deals with the fact that, following the review of the bill as it is currently worded, you will become

la vivre, un acteur très important en matière d'équité en emploi, a very key player in employment equity, particularly in terms of particulièrement quand il s'agit de l'obligation des employeurs. employers obligations. You will even have the power to set up an Vous aurez même le pouvoir d'établir un tribunal sur l'équité en employment equity tribunal. matière d'emploi.

Vous vous êtes un peu ouvert tantôt, mais je pense qu'il serait utile pour les membres du Comité de savoir certaines choses concernant l'affectation des ressources et les dispositions que vous aurez à prendre concrètement pour gérer la loi. Est-ce qu'on peut comprendre qu'il serait du devoir de ce Comité de faire des pressions très bien senties pour qu'il y ait des ressources additionnelles à la Commission canadienne des droits de la personne pour l'exécution de ce nouveau mandat? Même si vous nous avez dit dans vos notes préliminaires que vous étiez en mesure, comme commission, de faire le travail de façon opérationnelle, est-ce que vous pouvez nous donner une idée, ne serait-ce qu'approximative, de l'arriéré susceptible de s'établir relativement au nouveau mandat qui vous est dévolu?

M. Yalden: Monsieur le président, je dois d'abord dire que la Commission et moi-même avons dit que nous accepterions de prendre la responsabilité avec les ressources que nous avons en ce moment. Ce n'est évidemment pas notre préférence. Je ne voulais pas que des questions de ressources deviennent des entraves à l'adoption d'une meilleure loi dans ce secteur. Donc, j'ai dit que si le Parlement le veut ainsi, la Commission fera de son mieux avec les movens du bord.

Quels sont ces moyens? Nous avons, travaillant pour Mme Keeley, 13 personnes. Il y a en tout 15 personnes, y compris elle-même et sa secrétaire. Du point de vue des opérations, c'est-à-dire ce qui concerne les possibilités de vérification, nous avons à peu près huit personnes plus quatre personnes engagées dans la collecte de statistiques. Donc, c'est un petit nombre, n'est-ce pas?

Il y a d'autres acteurs dans la pièce qui en ont beaucoup plus au niveau fédéral, que ce soit le ministère du Développement des ressources humaines, le Conseil du Trésor ou la Fonction publique. Ce que nous avons, c'est à peu près ce que je viens de vous décrire.

Combien nous en faudrait-il de plus? Ce n'est pas une question à laquelle je peux vous donner une réponse précise parce que nous sommes au début de ce processus. Évidemment, j'en ai discuté avec notre personnel. L'estimation qu'on nous donne, selon le cycle que l'on voudrait adopter, serait entre sept et dix personnes additionnelles. C'est approximatif, mais c'est aussi précis que nous pouvons l'être pour l'instant, monsieur le président.

M. Ménard: Merci. Je pense que c'est utile que l'on puisse avoir cet ordre de grandeur au Comité, ce matin.

Je voudrais connaître votre appréciation de l'article 8 du projet de loi qui, finalement, protégerait les droits d'ancienneté. sauf ceux qui, à ce qu'on prétend, constituent des pratiques discriminatoires en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Selon vous, dans quels cas les droits de séniorité pourraient-ils être ou seraient-ils considérés comme une pratique discriminatoire aux termes de la loi? Est-ce que vous vous êtes un possibility of there being some very specific cases where seniority peu penchés sur la possibilité qu'il y ait des cas très précis où les rights that we want to protect in clause 8 may become discriminatory droits d'ancienneté qu'on veut protéger à l'article 8 puissent devenir practices under the law? des pratiques discriminatoires aux termes de la loi?

M. Yalden: D'abord, je dois dire que nous ne sommes pas opposés à cette disposition.

[Traduction]

You alluded to this a little earlier, but I think that it would be useful for the members of this Committee to be aware of certain things pertaining to resources and any concrete arrangements you will have to make in order to administer the law. Will it be up to this committee to exert some well placed pressure to ensure that the Canadian Human Rights Commission receive the additional resources it needs to carry out its new mandate? Although you told us, in your opening statement, that you were able, as a commission, to take care of the operational work, could you give us an idea, even if it is only an approximation, of the backlog that may occur as a result of the new mandate you have been given?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, first of all, I must say that the Commission and I have said that we would agree to assume this responsibility with our current resources. Obviously, this is not our preference. However, I didn't want this whole issue of resources to hinder the adoption of better legislation in this field. Therefore, I said that if Parliament so chooses, the Commission will do its best with the means at hand.

What are these means? Thirteen people now work for Mrs. Keeley. There's a total of 15 people, including Mrs. Keeley and her secretary. From the operational standpoint, namely, our ability to conduct audits, we have about eight people plus four individuals who collect statistics. This is not a big number, is it?

The're other players who have a lot more at the federal level, whether it be the Department of Human Resources Development, the Treasury Board or the Public Service. What I have just described to you more or less constitutes what we have.

How many more people do we need? I cannot give you a specific answer to this question because we are just beginning this process. Obviously, I have discussed the matter with our staff. The estimate that we have been given, based on the cycle that we want to adopt, calls for between seven and ten additional people. This is an approximation, but it is as exact as we can be for the time being, Mr. Chairman.

Mr. Ménard: Thank you. I think it is useful for the members of the committee to be aware, this morning, of the number of people we are talking about.

I would like to know how you see clause 8 of the bill which deals with the protection of seniority rights, with the exception of those that supposedly constitute discriminatory practices under the Canadian Human Rights Act. In your opinion, when could or when will seniority rights be considered as discriminatory practices under the law? Did you give some thoughts to the

M. Yalden: First of all, I must point out that we are not against this provision.

[Translation]

• 1030

Nous comprenons fort bien que les dispositions de séniorité sont d'une très grande importance pour les syndicats, les travailleurs et travailleuses individuels. Donc, nous ne sommes pas d'avis qu'on devrait ignorer ces dispositions de séniorité pour faire fonctionner plus vite des programmes d'équité en matière d'emploi.

Il y a des exemples de syndicats, que ce soit aux États-Unis ou au Canada, qui ont pu arriver à des accords avec leurs propres membres, d'un côté, et avec l'employeur, de l'autre côté. Ces accords prévoient la possibilité à la fois de respecter l'ancienneté en général et de donner à certains des groupes dits désignés ou cibles des arrangements qui les avantagent. Par exemple, je crois comprendre que, dans certains cas, on donnerait aux employés autochtones une séniorité égale à la moyenne dans le domaine où ils travaillent. Donc, ils ne sont pas toujours les premiers à être mis à la porte. Ce qui est important, c'est de savoir équilibrer d'un côté les demandes historiquement très bien fondées des syndicats et, d'un autre côté, dans la situation contemporaine, des demandes d'équité en matière d'emploi.

Pour répondre à la deuxième partie de la question de l'honorable député, nous n'avons pas fait d'étude sur ce que pourrait être une disposition de séniorité qui pourrait représenter une discrimination selon notre loi. Je crois qu'il est évident qu'en utilisant une disposition de séniorité, il serait possible que le congédiement d'une personne soit en fait un acte discriminatoire. C'est le genre de chose, j'imagine, que le législateur aurait pu avoir à l'esprit.

Je ne sais pas si vous aimeriez avoir quelqu'un du ministère de la Justice pour avoir une réponse plus précise. Peut-être même que celui qui a rédigé la disposition en question pourrait vous donner une réponse plus détaillée.

Nous sommes toujours à étudier de très près, surtout quand nous avons une plainte, des allégations voulant qu'un congédiement pour cause de séniorité n'ait pas vraiment été effectué pour cette raison—là mais plutôt pour une raison discriminatoire. Cela fait partie de notre métier que de regarder ces choses.

M. Ménard: Monsieur le président, puis-je poser une dernière question rapide, comme vous les aimez?

Vous semblez, vous aussi, inquiet. La première lecture qu'on avait faite du projet de loi donnait un petit peu à penser que le Conseil du Trésor avait un droit de veto non seulement sur la réglementation, mais aussi sur d'éventuelles politiques d'équité en matière d'emploi. Vous vous ouvrez également à cette question-là, dans votre mémoire. Je partage entièrement les appréhensions que vous manifestez. Finalement, vous semblez souhaiter, un petit peu comme nous, que l'on puisse avoir une plus grande définition de ce que devrait être l'efficacité opérationnelle. Je comprends que vous nous mettiez en garde, comme Comité, face à l'éventualité qu'un certain nombre d'organismes très importants comme la GRC, le Conseil national de recherches et le Centre de la sécurité des télécommunications ne seraient soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi qu'à condition qu'on adopte un décret en conseil. Au-delà de cela, il n'est pas du tout évident que les dispositions concernant la présente loi s'appliqueraient à ces organismes. C'est également la lecture que vous faites du projet de loi.

We're fully aware of the fact that seniority provisions are very important both for the unions and individual workers. Therefore, we do not feel that we should ignore seniority provisions in an attempt to get employment equity programs under way more quickly.

There are examples of unions, whether they be in the United States or in Canada, that have reached agreements with their own members, on the one hand, and with the employer, on the other hand. These agreements protect seniority in general and make special provisions for these so—called designated or target groups. For instance, in some cases, I believe that aboriginal employees would be given the same seniority status as the average person working in the field. In this manner, the aboriginal employees will not always be the first to be let go. What is important, is that we find a way to balance the extremely justified demands made by the unions in the past with today's demands for employment equity.

To answer the second part of the question raised by the honourable member, we have not conducted any studies as to what seniority provision could constitute discrimination under our law. In my opinion, firing an individual obviously could constitute an act of discrimination if a seniority provision is used. This is the type of thing, I would imagine, that the legislator may have had in mind.

I do not know whether or not you would like to have someone from the Department of Justice provide you with a more specific answer. Perhaps the person who drafted this provision could give you a more in depth answer.

We always pay very close attention, particularly when we have a complaint, of allegations that an employee was let go supposedly because of seniority when in fact there was discrimination involved. It is part of our job to look into this type of thing.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, may I ask one final question, a quick one, just as you like them?

You too, appear to be worried. After we read through the bill the first time, we were somewhat led to believe that Treasury Board could veto not only the regulations but also future employment equity policies. You have alluded to this issue in your brief. I completely agree with the concerns that you raised. Finally, you are somewhat like us in the sense that you seem to be seeking a broader definition of operational efficiency. I understand that you are cautioning us, as a committee, to the possibility that some very big organizations, such as the RCMP, the National Research Council and the Communications Security Establishment will not be subject to the Employment Equity Act unless an Order in Council is adopted. To top it off, it is not at all obvious that the provisions contained in this Act will apply to these organizations. This is how you have read the bill as well.

M. Yalden: Monsieur le président, j'ai cru comprendre qu'il y avait deux questions de la part de l'honorable député. Il y avait has asked me two questions. First of all, there was a question about d'abord une question sur les règlements: on donne au Conseil du Trésor une situation plutôt spéciale.

[Traduction]

M. Yalden: Mr. Chairman, I believe that the Honourable Member the regulations: Treasury Board is being put in a rather special situation

1035

Je cite le paragraphe 38(3):

(3) Lorsqu'il s'applique au secteur public, le règlement ne peut être pris qu'avec l'autorisation du Conseil du Trésor.

Nous trouvons cela un peu aberrant, franchement, parce que le Conseil du Trésor est l'employeur. Si on donne à l'employeur lui-même l'autorité de dire oui ou non à tout règlement concernant l'employeur, on trouve cela un peu illogique. Ce n'est pas le cas évidemment pour le secteur privé. Ce n'est pas Bell Canada qui peut donner son aval à un règlement avant que ce ne soit adopté.

Je crois que c'était la première question. La deuxième avait trait aux exclusions possibles vu que la grande majorité des ministères et des agences du gouvernement sont inclus, dès le début, dans la loi. Mais certains autres organismes, par exemple les Forces armées, la Gendarmerie royale du Canada, le Conseil national de recherches et ainsi de suite, ne le sont pas. Et il faut, dans le deuxième cas, qu'il y ait un arrêté en conseil, c'està-dire une décision du gouvernement, pour les inclure. Alors, d'après nous, ou bien l'intention est qu'ils soient inclus, et dans ce cas-là on n'a pas besoin de mécanisme spécial pour les inclure, ou bien il y a des doutes là-dessus. Et s'il y a des doutes, je me pose des questions très graves à ce sujet-là, parce que je ne vois aucune raison pour laquelle ces institutions que je viens de mentionner devraient ne pas être incluses sous l'égide de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Si les autres compagnies, firmes privées et gouvernementales doivent voir à la représentation des femmes ou des minorités visibles dans leurs organisations, cela m'échapperait complètement si les Forces armées, la Gendarmerie royale du Canada, etc., ne devaient pas avoir cette même obligation.

The Chair: Ms Hayes.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): To follow up on that, there was some mention in the notes of new federal agencies or departments beyond what was under the control of the Treasury Board being added to this legislation. Is that the case? I remember reading it would be an extension beyond the present Treasury Board scope.

Mr. Yalden: As I understand it, clause 4 is the clause that sets this out. It states that in the first instance a whole list, which my colleague here has...and if members of the committee are interested, we can give you the list. The list in question is all those portions of the public service of Canada set out, as it says, in part I of schedule I to the Public Service Staff Relations Act. This is a massive list of agencies, departments, etc., including, for example, the Canadian Human Rights Commission, which would be included from the beginning.

Let me quote section 38(3):

(3) No regulation may be made under subsection (1) that applies to the public sector without the authorization of the Treasury

To be honest we find this a bit nonsensical because the Treasury Board is the employer. If you give the employer the authority to accept or not any regualation dealing with the employer, that would be extremely illogical. Obviously this is not the case with the private sector. It is not Bell Canada that will decide whether a regulation is acceptable or not before it is carried by the House.

I think this was the first question. The second question deals with the groups that could possibly be excluded from the Act because most departments and government agencies are included in this scope of the act from the very beginning. But some other groups, like the Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police, the National Research Council and others are not included. For these groups to be covered under the Act, there must be an Order in Council to that effect. We believe it's one of two things: either the intent is that these groups will be included, and therefore we do not need a special process to include them, or there are doubts as to whether or not these groups should be included. If there are doubts, this will I believe raise very serious questions because I don't see any reasons why these groups I've just mentioned should not come under the Act employment equity. If other institutions, corporations, private companies and governmental agencies must ensure appropriate representation of women or visible minorities in their workforce, I don't see why the Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police and other groups should not have to do the

Le président: Madame Hayes.

Mme Hayes (Port Moody - Coquitlam): Pour poursuivre dans la même veine, on parlait dans les notes de certains nouveaux organismes fédéraux ou nouveaux ministères ne relèvant pas du Conseil du Trésor qui pourraient être ajoutés à cette mesure législative. Est-ce vrai? Je crois que j'ai lu quelque part qu'il s'agirait de groupes autres que ceux qui relèvent du Conseil du Trésor.

M. Yalden: Si j'ai bien compris, c'est l'article 4 qui définit le champ d'application de la loi. On précise quels sont les employeurs qui seront touchés il y en a toute une liste que mon collègue a... Si les députés en veulent une copie, on peut vous la fournir. Cette liste nous donne tous les secteurs de l'administration publique fédérale mentionnée, comme on le précise dans le projet de loi, à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il s'agit d'une très longue liste d'organismes, ministères et ainsi de suite et on y retrouve par exemple la Commission canadienne des droits de la personne, qui doit évidemment respecter ces modalités.

Then there are a number of others. Explicitly mentioned are the armed forces, the RCMP, the Communications Security Establishment, and CSIS. But there are a number of others. I mentioned the Atomic Energy Control Board, I believe the National Energy Board, the Film Board, the National Research Council, are included; some of the other councils, such as the Natural Science and Engineering Council, the Office of the Auditor General, for some reason, the Social Sciences and Humanities Research Council, and so on. There is a list, which, as I read paragraph 4.(1)(c), would have to be specified by Order in Council in order to become part of the universe covered by the bill.

The objection I was just making in response to Mr. Ménard's question was we don't see why there should be two kinds of citizens. If the bulk of government departments, agencies, commissions and so on are included, we think they should all be included under the same regime as the private sector. We do not believe the government should pass one set of rules for the private sector and then exempt itself or certain of its agencies.

• 1040

Mrs. Hayes: I guess part of my question was in terms of then on government expenditure in general. I gather if new departments within the federal service are being added, in addition to those already under the Treasury Department, it would obviously be another demand beyond what's already there. Until now there's been some indication that in the public sector it's simply a replacement of what is already in the Treasury Board, but it is more than that when I look at the fine print in some of this. Is that not the case?

Mr. Yalden: There are certainly some that were not included from the beginning that would be if the Order in Council in question or Orders in Council were passed. But from the list I've been given by my staff, they don't appear to amount to more than a dozen institutions. I don't think that would affect our capacity to carry out our duties. One of them, of course, would be a very large institution, namely the armed forces, but I think because it's such an important institution it needs to come under the act.

As far as the RCMP is concerned, we are already doing a full review with the RCMP on a voluntary basis of its employment equity programs and employment equity situation, so that wouldn't add anything new.

We are also doing a a full review of the National Research Council's employment equity situation on a voluntary basis, because we don't have that authority under the present law. These employers have agreed to do them.

Those are two of the bigger reviews. We are already, by the way, looking at the employment equity situation in the Department of National Defence civilian side, with its cooperation. It is also a very large organization, with some 30,000 employees.

[Translation]

Il y a d'autres groupes. On mentionne par exemple les Forces canadiennes, la GRC, le Centre de la sécurité des télécommunications, et le SCRS. Mais il y en a d'autres. J'ai mentionné la Commission de contrôle de l'énergie atomique. Je crois également que l'Office national de l'énergie, l'Office national du film, le Conseil national de recherches sont également inclus. Parmi les autres conseils, on retrouve le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, le bureau du Vérificateur général, pour une raison quelconque, le Conseil de recherche en sciences humaines, et ainsi de suite. Il y a une liste d'organismes qui, si j'ai bien compris le paragraphe 4(1)(c) devront être désignés par décret avant d'être inclus dans les organismes visés par le projet de loi.

En réponse à la question de M. Ménard, je voulais seulement dire que nous ne voyons vraiment pas pourquoi il y aurait deux types de citoyens. Si l'ensemble des ministères, organismes, et commissions et autres groupes sont inclus, nous croyons qu'ils devraient tous être assujettis au même régime que le secteur privé. Nous ne croyons pas que le gouvernement devrait adopter une série de règlements pour le secteur privé puis exclure de l'application de ces règlements le gouvernement fédéral ou certains de ses organismes.

Mme Hayes: Je crois que je pensais d'abord au travail que looking first at the resource demand on your department and votre ministère doit faire et également aux dépenses générales liées à cette loi. Je suppose que si de nouveaux ministères fédéraux sont ajoutés, outre ceux qui relèvent déjà du conseil du Trésor, cela accroîtra votre charge de travail. On a laissé entendre que pour l'instant dans le secteur public il s'agissait simplement de remplacer les règlements qui étaient déjà imposés par le Conseil du Trésor, mais si je lis ce qui est en caractères fins, il semble y avoir autre chose. Ai-je raison?

> M. Yalden: Il y a certainement certains groupes ou organismes qui n'étaient pas inclus dès le début qui le seraient s'il y avait un décret ou des décrets du Conseil en ce sens. Mais si je me fie à la liste que mes employés m'ont donnée, il ne s'agirait que d'une douzaine d'institutions. Je ne crois pas que cela nous empêcherait de faire notre travail. Évidemment un de ces groupes serait un groupe très important, soit les Forces canadiennes, mais je crois que c'est justement pour cette raison qu'elles devraient être assujetties aux dispositions de cette loi.

> Pour ce qui est de la GRC, nous procédons déjà à une étude des programmes d'équité en matière d'emploi et de la situation concernant l'équité en matière d'emploi à la Gendarmerie, donc il n'y aurait rien de nouveau. En fait, la GRC se prête volontiers à cet examen.

> Nous procédons de la même façon à un examen détaillé de l'équité en matière d'emploi au Conseil national de recherches, avec l'assentiment du Conseil parce que nous ne sommes pas autorisés aux termes de la loi actuelle à procéder à un examen du genre. Ces employeurs ont accepté de se prêter à ce type d'examen.

> Il s'agit là de deux des examens les plus importants. Nous étudions, en passant, l'équité en matière d'emploi chez les civils au ministère de la Défense nationale, avec la collaboration de ce ministère. Il s'agit d'un organisme très important qui compte quelque 30 000 employés.

So we're into that business anyway and have been doing it on a voluntary basis. We think the law should be clarified to make it plain we have that authority.

Mrs. Haves: I was very interested in the number of employees and actually astounded that the department is as efficient as it is, and what d'employés vous aviez et j'ai été surprise de l'efficacité de votre has been done can be done with so few people.

Given the description of the audit procedure we see in Bill C-64, how much time for an audit of a particular company in man-hours would be necessary? I'd like to ask you more questions about the audit itself, but can you give me a ballpark figure on how many man-hours would be involved in a very smooth audit compared to a more difficult audit?

Mr. Yalden: First, let me thank the hon. member for her compliment. We don't get them very often and we take them when we can get them.

The closest answer I can give you is that I'm told by our staff each officer could do about seven audits a year. There would, of course, be small ones and large ones. If you had a very large one, we calculate it would take something like twelve weeks of full-time work, and obviously our auditors would probably not operate in that way. Each would probably be working on more than one audit at a time. But if an auditor was only doing one for a large organization in the 10,000 to 60,000 employee range, it would take about twelve weeks. An audit of a very small organization with 200 to 500 employees would take around four weeks.

I think it depends a great deal on how well set up the organization is. I asked our people how long they thought it would take an outside auditor to do one of our own organization. As far as we can see, it wouldn't take very long at all, because we have the statistics, we have our program in place, whatever needs to be seen by a potential auditor would be pretty clear and evident. I can't see why it would take more than, say, a week or two-except for one thing. . .

I'm counting elapsed time for the auditor. We would always have the problem, if one were dealing with an employer that was slow for reasons of inefficiency, or perhaps not very cooperative. If such an employer stretched out. . . every time we wrote a letter we didn't get an answer, we had to telephone, and... That kind of thing could stretch the thing out. I can't predict what that would be.

But you asked about a smooth audit. The answer I have is somewhere between four and twelve weeks, depending on the size of the organization.

Mrs. Hayes: Could you tell me how many organizations there are under the present bill? Is there an estimate of that?

Mr. Yalden: Under the new set-up there would be some 400, as I understand it. But some of those are quite small, you realize. As a commission, we would have to decide our priorities. I suppose our priorities would go, first, to the big [Traduction]

Nous procédons donc déjà à ces examens volontaires. Nous croyons que la loi devrait être précisée afin d'indiquer clairement que nous avons l'autorité nécessaire pour procéder à ces examens.

Mme Hayes: J'ai été très intéressée d'apprendre combien service car vous accomplissez beaucoup avec des ressources fort limitées.

Étant donné la méthode de contrôle d'application décrite dans le projet de loi C-64, combien faudrait-il d'heures-personne pour s'assurer qu'une entreprise observe la loi? J'aimerais vous poser d'autres questions sur le contrôle d'application, mais pouvez-vous tout au moins me donner une idée générale du nombre d'heures-personne qu'il faudrait pour procéder à un contrôle simple par opposition à un contrôle plus complexe?

M. Yalden: Tout d'abord, j'aimerais remercier l'honorable député de nous faire de si gentils compliments. On ne nous en fait pas très souvent et lorsque ça se produit nous en sommes très heureux.

Tout ce que je peux vous dire c'est qu'on me signale que chaque agent serait responsable d'environ sept contrôles d'application par an. Évidemment, il y aurait des petits contrôles et d'autres qui seraient plus importants. Dans le cas d'un contrôle important, il faudra quelque 12 semaines de travail à plein temps, et nos agents ne procéderont probablement pas de cette façon. Chacun s'occupera probablement de plus d'un cas à la fois. Si un agent est chargé de contrôler l'application de la loi dans un organisme important qui compte entre 10 000 et 60 000 employés, il faudrait à peu près 12 semaines. Dans le cas d'un tout petit organisme comptant entre 200 et 500 employés cela prendra environ quatre semaines.

Je crois que cela dépend dans une large mesure de l'organisation du groupe à l'étude. J'ai demandé à nos fonctionnaires combien de temps un agent indépendant mettrait, d'après eux, pour procéder au contrôle d'un de nos organismes. Nous ne pensons pas que le contrôle serait très long parce que nous disposons de toutes les statistiques voulues et que notre programme est déjà en place. L'agent aurait accès immédiatement à tous les renseignements voulus. Je ne vois pas pourquoi ce contrôle prendrait plus d'une ou deux semaines, sauf pour ce qui est...

Je songe au temps que pourrait perdre l'agent s'il avait affaire à un employeur inefficace ou réticent à collaborer avec lui. Si chaque fois qu'on envoyait une lettre à cet employeur, il n'y répondait pas ou qu'il ne retournait pas ses appels, le contrôle pourrait traîner en longueur. Je ne peux pas prédire combien de temps cela prendrait dans ces circonstances.

Vous demandiez cependant ce qu'il en était au sujet d'un contrôle normal. Je crois donc que cela ne prendrait pas plus de quatre à 12 semaines selon la taille de l'organisme visé.

Mme Hayes: Pourriez-vous me dire combien d'organismes sont visés par le projet de loi? Pouvez-vous nous donner une estimation?

M. Yalden: Environ 400, je crois. Certains d'entre eux sont assez petits. Il incombera à la Commission d'établir des priorités. Je suppose que nous accorderions d'abord la priorité aux grands organismes. Nous évaluerions ensuite le cas des

ones, and secondly, to ones whose statistics submitted to the human resource development department seemed to suggest there was a problem. In other words, if they were a small organization that didn't seem to have any problem, then we wouldn't rush after them to put them at the top of our audit list. But there are organizations where I think we would want to do that.

Under the present legislation, again, always voluntary, for the reasons I gave a moment ago, we have done reviews with all the major banks. These are very large employers. I take my hat off to the banks, I may say. They have been very cooperative. On the whole, with few exceptions, they are doing quite well in the matter of employment equity—very well, I would say.

We did them, and we got reasonable cooperation. In other instances, oddly enough from time to time within the government, we did not. Therefore it took us a longer time to do what we were trying to do.

Mrs. Hayes: Just a comment. I've done a quick calculation, giving me an approximate total of 55 to 60 auditors to cover the organizations you describe. How does that fit in with your—

Mr. Yalden: We're not counting anything like 50-odd. I'm saying, in effect, we would look to something like 7 to 10 additional. The people who are actually doing that kind of thing now are about 8 or 9 in number. So we're talking under 20; maybe between 15 and 20.

Mrs. Hayes: Your productivity will have to be higher than what you have had —

Mr. Yalden: No; over a five-to seven-year cycle.

Mrs. Hayes: I guess I'm unclear about how the cycle would affect the audit.

Mr. Yalden: You do so many in year one-

Mrs. Hayes: Are the audits not annual?

Mr. Yalden: No, they could never be annual, any more than the Auditor General does annual... The Auditor General audits your numbers, but with the kind of value-for-money audit the Auditor General does, or the audits of the capacity of an agency to fulfil the requirements of the Official Languages Act, which of course are done by the language commissioner...

By the way, you might find it useful to talk to him, because they have been doing these audits for quite a while. In similar circumstances, they are interested in the participation of francophones and anglophones. I don't want to digress, but it is an interesting comparison with what we're doing. It happens to be dear to my heart, since I was language commissioner.

• 1050

They have a five—to seven—year audit cycle. An institution that is audited in year one, apart from an agreement to have a follow—up monitoring arrangement to make sure they're doing whatever it is you agreed they should do in the course of the audit. . .you wouldn't get back to that organization for another six or seven years.

[Translation]

organismes au sujet desquels il serait permis de se poser des questions après avoir vu les statistiques fournies au ministère du Développement des ressources humaines. Autrement dit, nous n'accorderions pas la priorité au contrôle d'un petit organisme au sujet duquel aucun problème ne semble se poser. Mais il y a des organismes où un contrôle s'imposerait.

En vertu de la loi actuelle qui prévoit des contrôles volontaires, pour les raisons que j'ai énoncées il y a quelques instants, nous en avons entrepris auprès de toutes les grandes banques. Il s'agit de très grands employeurs. Je n'ai que des louanges à adresser aux banques.

Elles n'ont pas hésité à collaborer avec nous. À quelques exceptions près, elles respectent bien, et même très bien, le principe de l'équité en matière d'emploi. Nous avons donc obtenu une assez bonne collaboration des banques. Je ne peux pas en dire autant de tous les organismes gouvernementaux. Voilà pourquoi nous avons mis un peu plus de temps à terminer notre travail.

Mme Hayes: J'aimerais faire une observation. J'ai fait un bref calcul, et j'en déduis qu'il vous faudra 55 à 60 agents de vérification pour effectuer le travail que vous avez décrit. Comment ce chiffre se compare-t-il...

M. Yalden: Nous n'en avons même pas 50. Je crois qu'il nous en faudrait de sept à dix de plus. Nous avons actuellement huit ou neuf employés qui s'occupent de ces contrôles. Il nous en faudrait donc entre 15 et 20.

Mme Hayes: Il faudra que votre productivité soit supérieure à ce qu'elle a été. . .

M. Yalden: Non. Il s'agit d'un cycle de cinq à sept ans.

Mme Hayes: Je ne vois pas en quoi le cycle influerait sur le contrôle.

M. Yalden: On effectue un certain nombre de contrôles pendant la première année. . .

Mme Hayes: Ne sont-ils pas faits annuellement?

M. Yalden: Non, ce serait impossible. Le Vérificateur général n'effectue pas non plus de vérification annuelle... Le Vérificateur général vérifie les comptes pour s'assurer qu'on respecte le principe de l'optimisation des ressources. Le Commissaire aux langues officielles effectue des vérifications pour voir si la Loi sur les langues officielles est respectée.

Soit dit en passant, il serait peut-être utile que vous lui parliez parce que son Bureau effectue des vérifications depuis un certain temps. Il compare la représentation des francophones et des anglophones dans les organismes gouvernementaux. Je ne veux pas m'écarter du sujet, mais on peut faire une comparaison intéressante avec ce que nous faisons. La question me tient aussi à coeur, étant donné que j'ai déjà été Commissaire aux langues officielles.

Le cycle de vérification va de cinq à sept ans. Une fois que nous avons effectué ce contrôle dans une institution, mises à part certaines dispositions de suivi pour nous assurer qu'elles respectent les dispositions convenues lors de la vérification, nous n'y revenons pas avant six ou sept ans.

So it's not annual. If it were annual, then you're quite right, we would have to have a very large number of auditors. It would be very costly. But there's never been any question of our doing that.

The lowest we could possibly go, and we think that's a bit optimistic, would be a five-year cycle. It's more likely to be a seven-year cycle, which is what the Official Languages people do, and the Auditor General, more or less, if we're talking the bigger audits, the value-for-money audits.

Mr. Wood (Nipissing): Mr. Yalden, currently the commission uses the data in the annual employment equity reports it receives from the affected companies to initiate human rights violations investigations based on employment equity. Under the proposed legislation, these data would still be used by the commission to investigate employment equity cases. But these same data, as I understand it, are not to be used by other members of the commission who may be working on an individual human rights—employment equity case down the hall.

I have two questions. Is this a workable situation? Can the powers of the commission be separated in this way?

Mr. Yalden: I think it's perfectly workable. What we're trying to do, if I can elaborate a little on that, as I understand it—perhaps one always has to ask whomever it was who wrote the law—the idea is to avoid a double—jeopardy situation for an employer, where we would get certain information in the course of an audit and then somehow or other try to turn around and use it in a complaint. I think that is a no—no, and I've always agreed it should not be done under any circumstances.

So if you were doing both things, complaints and audits, in the same commission, as we would, then you would have to keep these people away from one another. I don't think that's difficult to do. My understanding, although I'm not a lawyer and I stand to be corrected by those who are, is that in large law firms they do this all the time. People have to stay on the other side of the Chinese wall, so one side doesn't necessarily know what the other side is doing.

We have said...and it's as simple as that. I've said it many times. I've said it under the present regime, where I've been describing to you earlier that we do what we call "reviews". They are essentially the same thing as an audit. We do them on a voluntary basis. When we're doing those reviews or audits, we have given an absolute assurance to the companies that if we have a complaint from a third party, we will not use those data we gathered in making the audit to pursue the complaint. If we have to, we'll do it all over again. We've given them that assurance, and after some initial doubts on the matter, they seem to accept that assurance.

As I understand it, the law would simply codify that. It would make it clear we could not do that.

[Traduction]

Ce n'est donc pas un exercice annuel. Si c'était le cas, il nous faudrait effectivement une véritable armée d'agents de contrôle, et ce serait ruineux. Mais il n'en a jamais été question.

Nous pourrions au maximum ramener le cycle à cinq ans, et même cela nous semble un peu optimiste. Il faut plutôt compter sur un cycle de sept ans, comme c'est le cas pour les langues officielles, ou aussi plus ou moins pour le vérificateur général dans le cas des grandes vérifications, des vérifications d'optimisation des coûts.

M. Wood (Nipissing): Monsieur Yalden, la Commission se sert actuellement des données qu'elle recueille dans les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi soumis par les entreprises concernées pour déclencher des enquêtes sur des cas de violation des droits de la personne liées à l'équité en matière d'emploi. Avec le projet de loi envisagé, la Commission pourrait toujours se servir de ces données pour enquêter sur des affaires liées à l'équité en matière d'emploi. Toutefois, je crois que d'autres membres de la Commission travaillant un peu plus loin sur des affaires particulières de violation des droits de la personne ou d'équité en matière d'emploi n'ont pas le droit de se servir de ces informations.

Je me pose donc deux questions. Est-ce que cela peut marcher? Peut-on vraiment scinder de cette manière les pouvoirs de la Commission?

M. Yalden: Je crois que cela peut très bien marcher. Pour vous donner ma vision personnelle des choses, mais il faudrait peut—être poser la question au rédacteur de cette loi, je pense qu'il s'agit en fait d'éviter que les renseignements que nous obtenons à l'occasion d'un contrôle ne se retournent une deuxième fois contre l'employeur à l'occasion d'une plainte déposée contre lui. Pour moi, c'est absolument tabou, et j'ai toujours dit qu'il ne devait en aucun cas en être question.

Autrement dit, si l'on mène de front ces deux activités à la Commission, l'instruction de plaintes et les contrôles, elles doivent être totalement indépendantes l'une de l'autre. Je pense que c'est assez facile. Je ne suis pas juriste, et je me trompe peut-être, mais je crois que cela se fait couramment dans les grandes firmes juridiques. Les gens sont séparés par une véritable muraille de Chine et chacun ignore ce qui se passe de l'autre côté.

C'est très simple et je l'ai déjà dit et répété. Je vous ai déjà expliqué cela quand je vous ai déjà parlé de nos «examens». En gros, c'est la même chose qu'un contrôle d'application. Ce sont des examens volontaires. Lorsque nous faisons ces examens ou nos vérifications, nous donnons aux responsables des entreprises concernées l'assurance absolue que si nous recevons une plainte d'un tiers quelconque, nous n'utiliserons en aucun cas pour le traitement de cette plainte les renseignements recueillis lors de la vérification. Au besoin, nous la reprendrons complètement. Nous avons donné cette assurance à nos interlocuteurs et, après quelques réticences initiales, ils semblent maintenant nous croire.

Je pense que la loi codifierait simplement ces dispositions en stipulant de façon claire et nette que nous n'avons pas le droit de faire cela.

Mr. Wood: I understand that. But doesn't that mean separating the commission into two distinct departments? Will this not result in the need for more staff, despite what you say about using existing resources?

Mr. Yalden: No, I don't think so. Of course it would be split, if you will, into several components. But the commission is already split into several components. The people who do employment equity, who work for Ms Keeley here, are completely different and quite separate from the people who deal with complaints. Of course we have a common administration.

In principle, it's not different from people who deal with questions relating to Europe in the foreign affairs department and those who deal with multilateral trade or something. They don't see one another either, but they have a common administration and they have a common boss, if you will. But I don't think that affects it.

I don't think this is a problem.

Mr. Wood: Currently in human rights cases the commission investigates possible discrimination as it is discovered and seeks to eliminate the problem through conciliation, negotiations. If this fails, the commission orders a human rights tribunal. To judge from the backlog in human rights cases, it appears the conciliation is not very effective.

I think the bill we are currently debating has very similar terminology.

• 1055

I think the bill we are currently debating has very similar terminology, calling for persuasion and negotiation to obtain a reasonable settlement, then a tribunal if all else fails. Is this not basically the same system and will it not result in an even larger backlog?

Mr. Yalden: First, on the matter of the backlog on the complaint side of our current operation, we have reduced the backlog very considerably. We've reduced the time it takes for a complaint to be investigated from something like 22 months to 11 or 12 months. We have reduced the time it takes to do conciliations. We have radically reduced the number of conciliations in the system as a result. This whole process is now starting to have a cumulative effect where because we have less of a backlog, we can get at the complaints more quickly.

So the situation on complaints—which I would be very happy to deal with when I come back to this committee, as I imagine I will one day when we have our own act or our estimates under examination—and conciliations is better than it ever has been in the past.

However, the point is very well taken, Mr. Chairman. I don't believe I referred to it in my statement today, but in our submission you will find that we say just this, that we would like a time limit put on this kind of process of 30 days or something of that sort so that we cannot be put in a situation where someone is stalling us and dragging the thing out for weeks and months.

[Translation]

M. Wood: Je comprends, mais est—ce que cela ne veut pas dire qu'il faudrait scinder la Commission en deux services totalement distincts? Vous risquez d'avoir besoin de plus de personnel malgré ce que vous nous dites au sujet de l'utilisation des ressources actuelles?

M. Yalden: Je ne pense pas. Évidemment, la Commission serait en quelque sorte scindée en plusieurs éléments. Mais c'est déjà le cas. Les gens qui s'occupent d'équité en matière d'emploi, qui travaillent pour M^{me} Keeley ici, n'ont rien à voir avec ceux qui s'occupent des plaintes. Mais évidemment, nous avons une administration commune.

C'est un peu la même chose que pour les gens qui s'occupent de l'Europe et ceux qui s'occupent du commerce multilatéral ou autre aux Affaires étrangères. Ils n'ont pas de rapports entre eux, mais ils relèvent de la même administration et du même patron, si vous voulez.

Je ne pense pas que cela pose de problème.

M. Wood: Quand la Commission enquête sur des questions de droits de la personne, elle cherche à régler les problèmes éventuels de discrimination au moyen d'une procédure de conciliation ou de négociation. En cas d'échec, l'affaire est renvoyée à un tribunal des droits de la personne. À en juger par l'arriéré des affaires dans ce domaine, la conciliation n'a pas l'air très efficace.

Je crois qu'on retrouve à peu près les mêmes termes dans le projet de loi dont nous parlons.

C'est à peu près le même langage: on y parle de persuasion, de négociation en vue d'un règlement raisonnable, et de renvoi à un tribunal en dernier recours. Est-ce que ce n'est pas le même système qui va entraîner un arriéré encore plus lourd?

M. Yalden: Je dois tout d'abord vous préciser que l'arriéré au niveau des plaintes a beaucoup diminué. Au lieu de quelque chose comme 22 mois, il ne nous faut plus que 11 ou 12 mois pour enquêter sur une plainte. Les conciliations prennent moins de temps, et leur nombre a donc fondu. Tout cela commence à avoir un effet cumulatif puisque maintenant que nous avons moins d'arriérés, nous pouvons nous occuper plus rapidement des plaintes.

Les choses vont donc beaucoup mieux que naguère pour ce qui est des plaintes et de la conciliation, et je me ferai un plaisir de vous en parler plus en détail une autre fois, puisque j'imagine que vous me reconvoquerez le jour où vous étudierez notre loi ou notre budget.

Votre remarque est toutefois parfaitement judicieuse, monsieur le président. Je ne crois pas l'avoir dit dans mon exposé, mais vous pourrez constater en lisant notre mémoire que nous voudrions essayer de limiter ce genre de procédures à une trentaine de jours pour empêcher certaines personnes de faire traîner les choses pendant des semaines et des mois.

One of our problems traditionally under the Human Rights Act has been just that. Part of the problem may well have been slowness on our part. We're trying to stomp that out as best we can. However, part of it is that some respondents, as we call them, just don't react or if they do, they take six months to do it. We would like to see written into this particular piece of legislation some kind of time limit that would deal with that problem.

Mr. Wood: I just have one more question, Mr. Chairman, and then one of my colleagues can take up the rest of the time.

We talked about this yesterday a little bit. I would just like to ask you basically the same question as to how you see the terms "undue hardship" and "reasonable accommodation" defined. Who would you prefer to make the judgments in these definitions? Would you prefer the commission, the courts, or this committee?

I have just another quick question on the same thing. I wonder if you feel the same way about the term "operational effectiveness" as it relates to the RCMP and the Canadian forces?

Mr. Yalden: The law on reasonable accommodation has largely been developed certainly for our guidance, for our purposes, by the courts, in particular by the Supreme Court of Canada and even more particularly in a judgment about three or four years ago in the matter called Alberta Dairy Pool, where the Supreme Court of Canada described the obligation to accommodate reasonably-short of the expression you used of "undue hardship" -- and where to a degree the court in its decision set out some criteria relating to undue hardship, which had syndicats, la bonne gestion de l'entreprise évidemment, les coûts, to do with the relationship with the unions, the efficient management etc. Ce sont les critères dont nous essayons de tenir compte. of the operation of course, costs, and so on. These are the criteria we would try to take into account.

I'm speaking now of the commission when we're dealing with a complaint under the Human Rights Act. We get many complaints from, say, disabled people or from a religious minority where they can't work on Saturday, let's say, something of that sort. We try to determine if the company, institution, government, or whatever for which they're working has reasonably accommodated them short of undue hardship. We do so on the basis of what we understand to be the jurisprudence as laid down by the courts.

• 1100

So, for example, if it's possible to accommodate an employee who doesn't want to work from sundown Friday night to sundown Saturday night, by making arrangements so that other employees can pick up his shift, then we would say that the employer should do that. If, on the other hand, there is no way you can do that without making another employee work a shift that is less advantageous - Saturday nights or something of the sort - then we say it can't be done because that would be undue hardship in the sense of creating a problem for your other employees.

In the matter of disabled people and the costs of accommodation, I don't know of much in the way of Canadian data on this subject, but extensive figures are available from the United States. There is a presidential advisory committee on people with disabilities and, within that, something that calls itself a Job Accommodation Network. They say that 31% of accommodation—this is for disabled people—costs nothing; 51% costs less than \$50; 69% costs less than \$500. So they

[Traduction]

C'est justement le problème que nous avons eu dans le passé avec la Loi sur les droits de la personne. Notre lenteur expliquait peut-être en partie les choses, et nous essayons de régler définitivement cet aspect de la question. Le problème venait toutefois aussi en grande partie du fait que certains de nos interlocuteurs ne nous répondaient pas ou mettaient six mois à le faire. Si la loi stipulait une limite de temps, nous n'aurions plus ce problème.

M. Wood: J'aurais encore une dernière question, monsieur le président, et un de mes collègues pourra ensuite utiliser le reste de mon temps.

Il s'agit de quelque chose dont nous avons un peu parlé hier. Je voudrais savoir quelle définition vous souhaiteriez donner aux expressions «charge onéreuse» et «aménagement raisonnable». À qui voudriez-vous laisser le soin de se prononcer sur ces définitions? À la Commission, aux tribunaux ou à notre comité?

J'ai une autre petite question brève à vous poser à ce sujet. Donnez-vous à l'expression «efficacité opérationnelle» le même sens lorsqu'il s'agit de la GRC ou des Forces canadiennes?

M. Yalden: Ce sont les tribunaux, et particulièrement la Cour suprême du Canada, qui ont défini pour notre gouverne la notion d'aménagement raisonnable. La Cour suprême a notamment défini dans sa décision rendue il y a trois ou quatre ans sur l'affaire du Alberta Dairy Pool le devoir d'aménagement raisonnable-sans aller jusqu'à la «charge onéreuse» dont vous avez parlé-en mentionnant dans sa décision divers critères liés à la notion de charge onéreuse, notamment les rapports avec les

Je vous parle là des plaintes qui nous sont adressées en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Nous recevons de nombreuses plaintes de personnes handicapées ou appartenant à des minorités religieuses qui ne peuvent pas travailler le samedi par exemple. Nous cherchons dans ce cas à savoir si l'entreprise, l'institution, le gouvernement ou autre qui emploie ces personnes a fait les aménagements raisonnables voulus sans toutefois subir une charge onéreuse. Nous nous appuyons pour cela sur la jurisprudence dont nous avons connaissance.

Si par exemple un employeur peut donner satisfaction à un employé qui ne veut pas travailler du vendredi soir au samedi soir en le remplaçant par quelqu'un d'autre, nous estimons que cet employeur doit le faire. En revanche, si cela veut dire qu'un autre employé va devoir travailler dans des conditions plus pénibles, le samedi soir par exemple, nous disons que ce n'est pas possible parce que cela entraînerait des difficultés excessives pour d'autres employés.

Pour ce qui est du coût des aménagements pour les personnes handicapées, je n'ai pas beaucoup d'informations sur la question concernant le Canada, mais on peut trouver des chiffres très détaillés sur les États-Unis. Il existe là-bas un comité consultatif présidentiel pour les personnes handicapées dont relève un service intitulé Réseau d'aménagement des lieux de travail. D'après ce comité, 31 p. 100 des aménagements réalisés pour faciliter l'accès des personnes handicapées ne

accommodate disabled people are not correct.

In any event, cost is a major factor obviously, and we would look at cost and at other burdens placed on the employer that could amount to undue hardship. We would try to decide on that basis. If in the end there were disagreements, then I would have to suppose that the employer would take us to court and a court would decide whether that had been respected or not.

On the matter of operational effectiveness, we objected to that kind of language in the amendments to the Canadian Human Rights Act that were brought in by the Conservative government in 1992 because we said it was too broad. You can define operational effectiveness as almost anything. Particularly in respect of the armed forces, there were suggestions that it would be very broadly defined. It was our view that this was going against the kind of reasoning that had grown out of jurisprudence before the Supreme Court of Canada and it was generally too broad. You could, as they say, drive a truck through it if you put that kind of thing in it. So we don't like that.

We recognize that it is not possible to give a precise definition in legislation or regulations as to exactly what "undue hardship" means. You have to have a large element of common sense. But we'd like to see that common sense exercised and we'd like to see, if it has to be, that it go before a court for decision. We don't want to see a legislative provision so broad that anyone can do anything they want and delay that due to "operational effectiveness".

Mr. Dromisky (Thunder Bay - Atikokan): Let's go back to the very first statement you made about the merit principle. I find it very complex and very confusing in light of two major areas of concern.

How can an employment equity plan be implemented honestly and still maintain the merit principle in light of the fact that employers will be penalized if the plan is not implemented totally?

The second area of concern, which is related to the merit principle, is the fact that in the public sector we have so many different acts that have clauses and references to employment equity. If we take them all collectively-for instance, the Financial Administration Act, the Public Service Reform Act, 1992, the Public Service Employment Act—all of these, and I'm sure there are others I'm not aware of, support the role of the Public Service Commission in employment equity measures. That being the case, they in turn help departments in the public sector in meeting their numerical targets for recruitment and promotion.

They even have a special measures initiative program, which is a five-year program effective on April 1, 1994, to make sure that all en vigueur depuis le 1er avril 1994 pour concrétiser cela. of this becomes a reality.

[Translation]

claim that the claims of some employers that it costs fortunes to coûtent rien, 51 p. 100 coûtent moins de 50\$ et 69 p. 100 coûtent moins de 500\$. Il serait donc faux de prétendre, comme le font certains employeurs, que ces aménagements pour les personnes handicapées coûtent des fortunes.

> Quoiqu'il en soit, les coûts sont évidemment un élément important et nous en tenons compte dans notre examen des divers fardeaux qui pourraient constituer une charge onéreuse pour l'employeur. Nous essayons de fonder notre décision sur cette analyse. En cas de désaccord, j'imagine que l'employeur va nous poursuivre devant un tribunal qui tranchera.

> Pour ce qui est de l'efficacité opérationnelle, c'est une expression à laquelle nous nous sommes opposés quand elle est apparue dans les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne proposée en 1992 par le gouvernement conservateur parce que nous la jugions trop générale. Cette expression peut signifier à peu près n'importe quoi. Dans le cas des Forces armées en particulier, il était question de lui donner une définition très vaste. Nous estimions que cela allait à l'encontre de toute la jurisprudence établie par la Cour suprême du Canada et que cette expression était beaucoup trop générale. Comme on dit, c'était une vraie passoire, et c'est donc quelque chose qui ne nous plaît pas.

> Nous reconnaissons qu'il n'est pas possible de définir de façon précise dans une loi ou un règlement la notion de «charge onéreuse». Cela doit être en grande partie une question de bon sens. Nous souhaiterions cependant que ce bon sens puisse se manifester et que la question soit tranchée le cas échéant par un tribunal. Nous n'avons aucune envie d'avoir une disposition législative tellement floue qu'elle permet à n'importe qui de faire n'importe quoi et de faire traîner les choses en longueur sous prétexte «d'efficacité opérationnelle».

> M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Revenons à ce que vous avez dit au tout début à propos du principe du mérite. Cela me semble très complexe et nébuleux pour deux raisons.

> Comment un employeur peut-il honnêtement appliquer un régime d'équité en matière d'emploi tout en préservant le principe du mérite s'il sait qu'il va être pénalisé s'il n'applique pas intégralement ce régime?

> Ma deuxième grande question, qui concerne le principe du mérite, vient de la multitude de lois du secteur public qui font allusion d'une façon ou d'une autre à l'équité en matière d'emploi. Collectivement, toutes ces lois, par exemple, la Loi sur la gestion des finances publiques, la Loi de 1992 sur la réforme de la fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et d'autres encore dont je n'ai pas connaissance, confirment le rôle de la Commission de la fonction publique au niveau de l'équité en matière d'emploi. Elles aident en outre les ministères et les services publics à respecter leurs chiffres cibles de recrutement et de promotion.

Il existe même un programme de mesures spéciales sur cinq ans

So which clauses supersede the other acts? Which act has the power? Where do we truly stand? You can truthfully say, as a member of the Canadian Human Rights Commission, that merit is not the concern and merit is not going to be jeopardized or sacrificed, but what about all these other acts that definitely refer to numerical targets for recruitment and promotion?

• 1105

Mr. Yalden: First of all, I would say that as far as my commission is concerned, what I've said in my opening statement stands. We are persuaded of the fundamental importance of the merit principle. Since 1919, I think, the merit principle has been the hallmark of the Canadian public service, and it should remain so.

As far as employment equity is concerned, we're talking only about hiring qualified people. That in no way conflicts with the merit principle. In other words, we're saying if an employer, whether a public-sector or a private-sector employer, can say to us we're hiring such-and-such a type of individual, a particular type of engineer with particular qualifications and a degree in that area, and we've made an extensive search and we can prove to you we have, and none of the target group members have those qualifications, we say, fine, that is an absolute defence and we accept it. We may say it's too bad the education system is letting us down in this respect, but that's not something this commission can deal with. It's a matter of what's going on in universities or high schools or wherever.

In other words, if the employer can show they have made a proper search, they have advertised in, let's say, aboriginal newspapers, they have been in touch with the visible minority groups and advocacy groups that represent such people, and so on, and a proper recruitment program has been carried out for whatever type of employee they're looking for, and they haven't been able to come up to the number that is notionally their target, well, then, we have to take account of that. It's as simple as that.

Similarly, in the present situation, as all the members will be very much aware, where some pretty hefty downsizing is going on, and where people are cutting, not expanding, and where the hiring as a result could conceivably be nil or certainly would be less than it would be in boom times, those factors inevitably affect employment equity.

So we're saying everything else being equal, if you have out here in the workforce in Toronto, let's say, 20% visible minorities, and you in your firm of 1,000 employees have only 2 visible minorities, something is a little odd there, and you should be moving towards something more representative. But this is to be qualified employees.

Within the public service, you're quite right, there are all sorts of references to employment equity in various laws and regulations. I can only say I didn't put them there. I don't know why they have to have overkill with statutes, regulations, and so on. They're there. But one thing I would say is that as far as I am aware, the requirement to respect the merit principle, which is to be found in the Public Service Employment Act, is the foundation of hiring and promotion in the public service of Canada, and it remains so.

[Traduction]

Dans ces conditions, quels sont les articles qui l'emportent sur les autres? Quelle est la loi qui l'emporte? Où en sommes-nous exactement? Vous pensez peut-être sincèrement, en tant que membre de la Commission canadienne des droits de la personne, qu'il n'y a pas de problème en ce qui concerne le mérite, qu'il n'est pas question de menacer ou de sacrifier ce principe, mais il y a tout de même toutes ces lois qui fixent des objectifs quantitatifs précis pour le recrutement et l'avancement.

M. Yalden: Tout d'abord, je voudrais vous confirmer ce que je vous ai dit lors de mon introduction. Nous sommes convaincus de l'importance fondamentale du principe du mérite. Depuis 1919, je crois, c'est une caractéristique fondamentale de notre fonction publique, et il faut la préserver.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, il n'est question d'engager que des personnes qualifiées. Il n'y a aucune contradiction avec le principe du mérite. Autrement dit, si un employeur, que ce soit dans le public ou dans le privé, nous dit qu'il a engagé telle ou telle personne, tel ou tel ingénieur avec tel ou tel bagage dans un domaine particulier et qu'il peut nous prouver que malgré toutes ses recherches, il n'a pu trouver aucune autre personne disposant des mêmes qualifications dans les groupes cibles, il n'y a pas de contestation et nous acceptons sa défense. Nous pouvons déplorer les lacunes de notre système d'éducation à cet égard, mais ce n'est pas notre problème. C'est le problème des universités, des écoles, secondaires etc.

Autrement dit, si l'employeur peut nous prouver qu'il a fait les recherches voulues, qu'il a passé des annonces publicitaires par exemple dans des journaux autochtones, qu'il a pris contact avec des groupes représentant des minorités visibles ou des organismes de promotion de ces groupes etc., qu'il a suivi une procédure de recrutement correcte pour essayer de trouver l'employé dont il avait besoin, et qu'il n'a malgré tout pas réussi à atteindre son quota cible, nous acceptons ses arguments. Ce n'est pas plus compliqué que cela.

De même, à l'heure actuelle, vous le savez très bien, avec toutes les compressions de personnel auquel on assiste, il n'y a dans bien des cas plus du tout de recrutement ou en tout cas beaucoup moins que quand les choses allaient bien, et cela se ressent fatalement au niveau de l'équité en matière d'emploi.

Par conséquent, toutes choses égales par ailleurs, s'il y a par exemple dans la région de Toronto 20 p. 100 de travailleurs appartenant à des minorités visibles et qu'il n'y en a que deux sur 1 000 employés dans votre entreprise, c'est que quelque chose ne va pas et que vous devriez faire un effort pour être un peu plus représentatif, à condition bien sûr de trouver des employés qualifiés.

Pour ce qui est de la fonction publique, il y a effectivement toutes sortes de mentions de l'équité en matière d'emploi dans une foule de lois et de règlements. Tout ce que je peux vous dire, c'est que ce n'est pas moi qui en suis l'auteur. Je ne vois pas l'utilité de toute cette artillerie lourde, mais c'est comme cela. En tout cas, je considère personnellement que le principe du mérite énoncé dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et est demeure le principe fondamental du recrutement et de la promotion à la fonction publique du Canada.

M. Ménard: Je voudrais demander à M. Yalden s'il est possible qu'ultérieurement, dans les prochains jours, on puisse obtenir de la part de la Commission, selon son interprétation, la liste des organismes et des agences gouvernementales qui seraient exclus de l'application du présent projet de loi et ceux qui sont concernés, pour qu'on puisse avoir une idée de l'interprétation qu'il fait de cela. Nous voulons surtout la liste des organismes qui sont exclus.

Tantôt, vous avez mentionné des chiffres et vous avez fait référence à un certain nombre d'organismes. Je pense qu'il serait intéressant qu'on puisse posséder ce type d'information avant de faire l'étude du projet de loi article par article.

Il est une autre question que je voulais vous poser. Des gens interprètent la loi en disant qu'il n'y a aucune disposition dans la présente loi qui forcerait les employeurs du secteur public à fournir des données détaillées à la Commission.

• 1110

À ce moment-là, est-ce que cela ne peut pas ultimement être même un facteur de nuisance à l'exécution de votre travail? Est-ce bien l'interprétation que vous faites également de la loi?

Comme deuxième question, puisque je ne reprendrai pas la parole sur ce sujet-là, est-ce que vous avez une idée précise concernant les catégories désignées? Est-ce qu'on aurait dû profiter de la révision de la loi pour ajouter d'autres groupes sociaux particuliers qui vous semblent faire l'objet de discrimination et qui ne sont pas inclus dans les quatre catégories désignées qu'on connaît?

M. Yalden: Monsieur le président, on a les listes des ministères, etc., qui sont inclus et des organismes qui ne seraient inclus que par arrêté en conseil, et cela nous fera plaisir de vous les passer. Le greffier du Comité voudra sans doute vérifier auprès des instances gouvernementales pour être certain que notre liste est correcte, parce que ce n'est pas nous qui établissons ces listes—là. J'ai les listes parce que j'ai demandé à savoir moi—même, tout comme l'honorable député, qui est là et qui n'est pas là. On vous les donne, mais vérifiez.

Je répondrai maintenant à la deuxième question. Nous avons justement, nous aussi, objecté que la présente version de la loi—je crois que c'est le paragraphe 20(1)—ne précise pas que, dans le cas du secteur public, on doit déposer des données suffisamment détaillées. Ce n'est pas tout à fait clair, parce qu'il est dit seulement que le président du Conseil du Trésor fait déposer, devant chaque chambre du Parlement, un rapport sur la situation en ce qui touche l'équité en matière d'emploi au sein des secteurs de l'administration publique, etc. Ceci est dit au paragraphe 20(1). Et on ne dit pas qu'on devrait le faire par ministère, par secteur, etc.

Nous voulions que ce soit exigé par la loi et avoir suffisamment de détails pour faire notre travail, ce qui est le cas pour le secteur privé. C'est toujours l'égalité entre le secteur privé et le secteur public.

Je répondrai à la dernière question de M. Ménard concernant les catégories désignées. Les deux autres groupes dont on a entendu parler seraient les gens d'un certain âge et les homosexuels. C'est la question de l'orientation sexuelle.

[Translation]

Mr. Ménard: I would ask Mr. Yalden if he could provide us in the next few days on behalf of the Commission with a list of the government agencies to which this bill will or will not apply to help us better understand his interpretation of that provision. We would mostly appreciate getting a list of the agencies to which it will not apply.

Earlier on, you mentioned figures and you alluded to a number of agencies. It would be of great help to us if we could have this type of information before our clause by clause consideration of the bill.

I would have another question. Some people are of the opinion that Public Service employers are not bound by any provisions in the present act to provide the Commission with detailed information.

Could this not ultimately become a factor that would hinder you in the performance of your duties? Do you interpret the Bill in this way as well?

Secondly, since I will not be speaking on this subject again, do you have a specific idea about the designated groups? Should we have taken advantage of this review of the legislation to add other social groups, which, in your view, suffer discrimination and are not included in the four designated groups at the moment?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, we have lists of departments, and so on, which are included, and agencies that would be included only through order in council. We would be pleased to prvide you with this information. The Clerk of the committee will doubtless wish to check with government authorities to ensure that our lists are correct, because we do not prepare them. I have lists because, I wanted to know as did the honourable member, who is included and who is not. We will give you these lists but I would ask you to check them.

I will now answer your second question. We also objected to the fact the Bill-I believe it is clause 20(1)—there's no requirement that adequately detailed data must be provided in the case of the public sector. This is not at all clear, because the clause simply states that the President of Treasury Board shall cause to be laid before each House of Parliament a report in respect of the state of employment equity in the portions of the public service, and so on. This comes from clause 20(1). There is no mention that this information must be provided by department, by sector, and so on.

We wanted the Act to require that the report be detailed enough to enable us to do our job. This is the case with the private sector. There is always equality between the private sector and the public sector.

I will now answer Mr. Ménard's last question, regarding designated groups. The other two groups we have heard about are older people and homosexuals. It's the whole issue of sexual orientation.

Pour les gens âgés, c'était en réaction à un rapport déposé par un comité des droits de la personne de la Chambre, il y a trois ou quatre ans, je crois, qui recommandait justement que les personnes âgées soient incluses dans la loi. Nous avons dit que nous étions parfaitement d'accord sur cela. Il y a eu des objections à cette idée parce que l'on disait au ministère à l'époque qu'il était difficile de prouver, pour les fins de l'équité en matière d'emploi, que les personnes âgées étaient un groupe désavantagé dans ce sens—là.

On sait que quand une personne de 55 ou 60 ans perd son emploi, il est probable qu'elle restera en chômage plus longtemps que quelqu'un de 35 ans qui perd son emploi. Mais ce n'est pas aussi évident que la population des gens de plus de 55 ans ne soit pas aussi bien représentée dans la force ouvrière. C'est surtout pour des raisons de congédiement ou de perte d'emploi. Il se peut qu'ils ne soient pas là parce qu'ils ont quitté de plein gré.

Quant aux homosexuels, nous n'avons pas l'impression, en partie à cause des problèmes d'identification, qu'on pourrait effectivement viser un tel groupe pour les fins de l'équité en matière d'emploi.

• 1115

Si on projette des pourcentages de la population en général, et il y a un désaccord sur ces pourcentages, on n'a pas de raison de penser que les homosexuels sont moins bien représentés dans tel ou tel ministère ou dans telle ou telle firme du secteur privé qu'ils ou elles ne le sont dans la force ouvrière en général. C'est toujours ça, le problème de l'équité en matière d'emploi.

On sait que les autochtones sont très mal représentés quant au nombre dans la force ouvrière en général. On sait que la représentation des minorités visibles au gouvernement fédéral, par exemple, n'est pas la moitié de ce qu'elle devrait être en termes de représentation dans la force ouvrière en général. On n'a pas ces données—là pour cet autre groupe, me semble—t—il.

Mrs. Hayes: I shall make a quick comment first. I refer to your opening statement. One of the first myths that you proposed is present in the public mind is that this bill goes against the merit principle. I'm not sure that I am clear on that being such a myth. Your description was that this in no way demands that employers take on unqualified candidates. You equated that with the merit principle.

Canadians in general, I would think, would interpret the merit principle as not taking on unqualified candidates, or taking on a qualified candidate, but, for any position, looking for the best and brightest candidate. I challenge your definition of the merit principle in the mind of the Canadian people: not that someone is simply qualified, but, given a position, having that position open to the very best candidate.

Leaving that there—and perhaps this example I have will put legs to the idea I've just expressed—I've received a copy just recently that I believe was addressed to your own department, dated January 8. I believe all MPs received this same letter,

[Traduction]

In the case of older people, this is a reaction to a report tabled by a House of Commons Human Rights Committee three or four years ago, I believe, which recommended that older people be included in the legislation. We said we were in full agreement. There were some objections to this idea, because people in the department at the time were saying that, for purposes of employment equity, it was difficult to prove that older people were a disadvantaged group in this sense.

As we know, when people aged 55 or 60 lose their job, they will probably remain unemployed longer than 35 year olds. However, it is not as clear that people aged 55 and over are not properly represented in the workforce. This concern particularly cases of dismissal or job loss. People in this group may not be in the workforce because they have chosen not to be.

Partly because of identification problems, we don't think homosexuals could be a designated group for employment equity purposes.

If we make projections using percentages for the general population—and there is disagreement about the percentages—we have no reason to think that homosexuals are less well represented in a particular department or a particular private sector company than they are in the workforce as a whole. That is always the issue with employment equity.

We know that aboriginal peoples are very under represented in the workforce as a whole. We know, for example, that the representation of visible minorities in the federal government is not even half of what it should be in terms of their representation in the workforce generally. We do not have this information for this other group, in my view.

Mme Hayes: Je vais commencer par faire une remarque rapide. Je fais allusion à votre déclaration. D'après vous, l'un des mythes que l'on trouve parmi la population, c'est que le projet de loi va à l'encontre du principe du mérite. Je ne suis pas convaincue qu'il s'agisse là d'un mythe. Vous dites que le projet de loi n'exige pas que les employeurs embauchent des candidats n'ayant pas les conditions requises pour le poste. Vous avez dit que c'était ça le principe du mérite.

À mon avis, les Canadiens en général estiment que le principe du mérite signifie que l'on n'embauche pas les candidats n'ayant pas les conditions requises ni qu'on embauche un candidat ayant simplement les conditions requises. Pour eux, il s'agit toujours de chercher le meilleur candidat. Je conteste votre définition du principe du mérite. D'après moi, les Canadiens estiment qu'il signifie que l'on ne se contente pas d'embaucher un candidat ayant les conditions requises, mais que l'on embauche le meilleur candidat qui se présente pour un poste donné.

L'exemple que je vais citer va peut-être appuyer ce que je viens de dire. Je viens de recevoir une copie d'une lettre, datée du 8 janvier, qui a été envoyée à votre Commission. Je crois savoir que tous les députés ont reçu une copie de cette lettre

actually, from a Tim Juillette, a young man who lives in Echo Bay, Ontario. He's a graduate of several electronics courses, has taken part in retraining programs in aircraft structural repair, just finished not that long ago, and did very well, excelled in that course, with a grade-point average of 3.98. I'll briefly quote some of what this letter

Near the completion of the course. . . I drove from Sault Ste. Marie to Ottawa with my wife. . . to hand deliver my resume to Transport Canada. . . I did not receive a job offer or even an interview.

A few months later a Sault College instructor paid a visit to Transport Canada and was informed about special hiring practices for females. When the instructor returned to the Sault he informed a female classmate about the situation. The female classmate applied and was subsequently hired by Transport Canada.

On the morning of January 6, 1995 I received a call from Transport Canada asking me if I would be interested in employment. I was excited by the question and immediately responded yes. I was then asked if I was a member of a designated group. When I responded no, I was told that I was not eligible.

I have a comment from The Financial Post of May 24 in which a comment you made is quoted, and I'll quote that just briefly as well, in referring to your own conversation:

He also rejected the notion that employment equity has resulted in reverse discrimination: that white males could not get jobs if competing with members of a minority group or the opposite sex. "There are absolutely no figures to back that up," Yalden said.

• 1120

I would ask if you could comment on this in regard to what you shared with the reporter from The Financial Post. Secondly, I would ask that you advise us as to what recourse, in this legislation or other legislation, Tim Juillette might have in his predicament.

Mr. Yalden: Perhaps I could answer the last question first, Mr. Chairman, about Mr. Juillette. I understand that our regional office in Ontario has contacted him with a view to seeing whether he has a complaint under the Canadian Human Rights Act. We will look into

Mrs. Hayes: My office did call him this morning. He has heard from no one to this point in time.

Mr. Yalden: I can only go by what I'm told, Mrs. Hayes. If I'm wrong in saying they have contacted him, then I'm certainly not wrong in saying they will contact him.

Mrs. Hayes: Good.

Mr. Yalden: And when they have contacted him, they will try to determine whether or not he has a basis for a complaint.

A department of government saying someone is not eligible because they are not a member of a designated group, or that someone can just go away and forget it because they're not a member of a designated group, as far as I'm concerned, is n'est pas un membre d'un groupe désigné, pour ma part, je

[Translation]

écrite par Tim Juillette, un jeune homme qui habite à Echo Bay, en Ontario. Il a suivi plusieurs cours en électronique et il vient de terminer un programme de recyclage dans les réparations structurelles des avions. Il a très bien réussi, avec une moyenne de 3,98. Je vais citer brièvement sa lettre.

Vers la fin du cours, je suis allé en voiture de Sault Ste. Marie à Ottawa avec ma femme pour livrer personnellement mon curriculum vitae à Transports Canada. Je n'ai pas reçu d'offre d'emploi ni même été convoqué en entrevue.

Quelques mois plus tard, un moniteur du collège à Sault Ste. Marie a rendu visite aux responsables de Transports Canada et on lui a dit qu'il y avait des pratiques spéciales d'embauche à l'intention des femmes. Lorsque le moniteur est revenu à Sault Ste. Marie, il a informé une de nos camarades de classe de cette situation. Cette camarade a présenté une demande d'emploi et a été embauchée par Transports Canada.

Le matin du 6 janvier 1995, Transports Canada m'a appelé pour me demander si je voulais travailler. J'ai trouvé cela passionnant, et j'ai tout de suite répondu que oui. On m'a ensuite demandé si j'étais membre d'un groupe désigné. Quand j'ai répondu que non, on m'a dit que je ne remplissais pas les conditions d'accès au poste.

J'ai ici un article du Financial Post du 24 mai dans lequel on vous cite. Je vais le citer brièvement, et je fais allusion ici à ce que vous avez dit:

Il a également rejeté l'idée selon laquelle l'équité en matière d'emploi a entraîné une discrimination à rebours, c'est-à-dire que les hommes blancs ne pouvaient pas se faire embaucher s'ils devaient faire concurrence aux membres de groupes minoritaires ou aux femmes. «Il n'y a absolument pas de statistiques pour prouver cela», a dit M. Yalden.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez compte tenu de ce que vous avez dit au journaliste du Financial Post. Deuxièmement, j'aimerais que vous nous disiez quel recours, en vertu de cette loi ou d'une autre, Tim Juillette pourrait avoir.

M. Yalden: J'aimerais répondre d'abord à la deuxième question, monsieur le président, au sujet de M. Juillette. Je crois savoir que notre bureau régional de l'Ontario a communiqué avec lui pour lui demander s'il avait une plainte à présenter en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous allons examiner cette question.

Mme Hayes: Mon bureau l'a appelé ce matin. Personne n'a communiqué avec lui jusqu'à maintenant.

M. Yalden: Je ne peux rapporter que ce qu'on m'a dit, madame Hayes. Si je fais erreur en disant qu'on a communiqué avec lui, je ne fais certainement pas erreur en disant que nous allons communiquer avec lui.

Mme Hayes: Bien.

M. Yalden: Quand on aura communiqué avec lui, on essaiera d'établir s'il a ou non un motif pour présenter une plainte.

Qu'un ministère dise à quelqu'un qu'il n'a pas le profil exigé parce qu'il n'est pas membre d'un groupe désigné, ou que quelqu'un n'a qu'à s'en retourner et à renoncer parce qu'il

unacceptable. We'll see what the Department of Transport did or trouve cela inacceptable. Nous verrons ce que le ministère des didn't do. They may have a different story. We can't pronounce ourselves on a complaint until we've investigated it, but we will look into it very carefully.

On the matter of the merit principle and what the hon, member has said, Mr. Chairman, about the best candidate, I have no problem with that. It's not a discriminatory practice to hire the best candidate. If someone hires the best candidate, then they hire the best candidate.

What we're saying is that it is offensive to Canadians who are not necessarily like me-white, Anglo-Saxon, I hope ablebodied Protestants-that they have no capacity to get jobs. Why would one assume that Canadians who are, say, visible minorities would not be able to compete as well as white males? But having said that, if a person is hired because that person is the best candidate, then fine. There's certainly nothing wrong with that as far as I'm concerned, and we would not wish it to be any other way.

I think there are probably jobs where the notion of "the best candidate" is perhaps less clear than it is in other jobs. If you're hiring people who are working in a labour situation, for example, many people can do the job. If you're hiring nuclear physicists, there are not too many, and the way you would judge their qualifications is perhaps more precise than it would be in the case of the labourers.

But basically we see no problem with hiring the best candidate or with maintaining the merit principle, and we have told the Public Service Commission this, we have told the Treasury Board this. I have written the Treasury Board and the Public Service Commission to tell them exactly this. We are in no way troubled by the merit principle.

On the matter of The Financial Post and reverse discrimination, the figures I was basing myself on are those I alluded to very briefly in my opening remarks: that white males, able-bodied, are 45% of the workforce, and in 1993 they got 55% of the hires. So they were above where they would be expected to be. I don't think people in that category can really claim they're victims of reverse discrimination. I don't think there's anything to suggest that's the case.

I can tell you that we're talking about some types of employment. If you look at statistics, you'll find that in a workforce such as the Ottawa police, just to quote one example, which has 91% white males, 9% women, 2% aboriginal people, 5% visible minorities, it doesn't look as though the white males are suffering. The statistics we have just don't support this view.

[Traduction]

Transports a fait ou n'a pas fait. Il aura peut-être une version différente. Nous ne pouvons pas nous prononcer sur une plainte tant que nous n'avons pas fait d'enquête, mais nous allons examiner cette question de très près.

Pour ce qui est du principe du mérite et de ce qu'a dit l'honorable députée, monsieur le président, au sujet du meilleur candidat, cela ne me pose aucun problème. Il n'est pas discriminatoire d'embaucher le meilleur candidat. Si quelqu'un embauche le meilleur candidat, qu'y a-t-il à redire.

Quant à nous, nous estimons qu'il est choquant pour les Canadiens qui ne seront pas nécessairement comme moi-Blanc, Anglo-saxon, protestant et, je l'espère, apte au travailde ne pas pouvoir trouver d'emploi. Pourquoi supposerait-on que des Canadiens qui, par exemple, font partie des minorités visibles ne pourraient pas se présenter à des postes tout comme des candidats masculins blancs? Cela étant dit, si on embauche quelqu'un parce qu'il est le meilleur candidat, c'est bien. Il n'y a certainement rien à redire en ce qui me concerne, et je ne voudrais pas qu'il en soit autrement.

Cela dit, il y a sans doute des types d'emplois où cette notion du «meilleur candidat» n'est pas aussi claire qu'elle l'est pour d'autres emplois. Quand on embauche des manoeuvres, par exemple, de nombreux candidats peuvent faire l'affaire. Quand on embauche des physiciens nucléaires, il n'y en a pas tant, et il faut juger de leurs compétences d'une façon beaucoup plus stricte qu'on ne le ferait en ce qui concerne des manoeuvres.

Toutefois, en principe, nous n'avons aucune objection à ce qu'on embauche le meilleur candidat ni à ce qu'on maintienne le principe du mérite, et nous l'avons dit à la Commission de la Fonction publique tout comme au Conseil du Trésor. J'ai écrit au Conseil du Trésor de même qu'à la Commission de la Fonction publique pour le leur dire précisément. Le principe du mérite ne nous dérange pas le moindrement.

Pour ce qui est du Financial Post et de la discrimination à rebours, les chiffres que j'ai employés sont ceux que j'ai mentionnés très brièvement dans ma déclaration d'ouverture. Soit que la proportion des hommes blancs de constitution saine sur le marché du travail était légèrement inférieure à 45 p. 100, et qu'en 1993 ils représentaient 55 p. 100 des personnes embauchées. Voilà donc une proportion supérieure à celle à laquelle on pourrait s'attendre. Je ne pense pas que les candidats de cette catégorie puissent vraiment prétendre être victimes d'une discrimination à rebours. Je ne pense pas qu'il y ait le moindrement lieu de le penser.

Je peux vous dire que nous discutons de différents types d'emplois. Si vous examinez les statistiques, vous verrez que dans un milieu de travail comme la police d'Ottawa, pour ne donner qu'un exemple, qui compte 91 p. 100 d'hommes blancs, 9 p. 100 de membres des communautés autochtones et 5 p. 100 de membres des minorités visibles, on n'a pas du tout l'impression que les hommes blancs sont laissés pour compte. Les statistiques n'appuient pas du tout cette idée.

[Translation]

• 1125

I'd be happy to share any statistics we have; you're welcome to them. I don't think it'll be easy to find support for the view that white, able-bodied males are an endangered group.

Mr. Telegdi (Waterloo): We're feeling discriminated against on this side, Mr. Chairman, in terms of how much time we've been getting to make comments. We do not feel it is on the basis of merit.

The Chair: If I may interject, the chair has to acknowledge that our agreement—and I would like the public to know—is that when we hear ministers, it will be the first round and the second round, 10, 10, 10 in that order, opposition to the government side and then 5, 5, 5. But when the witness is not a minister of the government, then it is opposition, government, opposition, government.

I apologize for that to my colleagues on the government side. Proceed, please, Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: Let me start by saying to Mr. Yalden that in a period of downsizing it looks like you have not only maintained your size, but you will grow.

There are a couple of issues I listened to in terms of the civil service act having the merit principle since 1919. I don't think Japanese-Canadians or other people would agree it's been operational for them.

There are two things that bother me, that jump out at me. You say existing statistics in the police department show 91% white males, 9% women, and then other people, which adds up to over 100%. But you say that does not show the merit principle is not being exercised; that statistic doesn't show there is discrimination in hiring toward white males. That causes me some problems, because my understanding of the act is we are supposed to be looking at new hirings. It is hiring in the future that somehow reflects the demographics out there. It is not meant to atone for past wrongs. That is number one.

The other issue that causes me a great deal of concern came from discussions with Ms Stinson yesterday. It relates to the question of self-identification. Under the act, applicants or employees are the ones who put themselves into the target group. My concern is there is no ratification of that at all. I don't know how there could be, but there isn't any.

Last week I talked to a young person who is accomplished and has a number of graduate degrees. He told me that in applying for a job with the federal government, it would be very advantageous for him to check off a minority status, even though it isn't true, because there is no way it can be checked.

Je me ferai un plaisir de vous fournir toutes les données statistiques que nous avons; n'hésitez pas à les consulter. Je ne pense pas qu'il sera facile d'y trouver des chiffres montrant que les hommes blancs sans handicap sont un groupe menacé.

M. Telegdi (Waterloo): Nous avons l'impression de faire l'objet d'une discrimination de ce côté-ci, monsieur le président, compte tenu du temps qu'on nous accorde pour prendre la parole. Nous ne pensons pas qu'il soit tenu compte du principe du mérite.

Le président: Si vous le permettez, la présidence doit rappeler que selon notre entente—et j'aimerais que le public le sache—quand nous entendons des ministres, on procède à la première ronde et à la seconde, en accordant 10 minutes, 10 minutes puis 10 minutes dans cet ordre, à l'opposition et au parti ministériel et puis 5 minutes, 5 minutes et 5 minutes. Mais quand le témoin n'est pas un ministre, alors c'est l'opposition, ensuite le gouvernement, ensuite l'opposition, et le gouvernement.

Je m'en excuse auprès de mes collègues du parti ministériel. Allez-y, monsieur Telegdi.

M. Telegdi: J'aimerais d'abord dire à M. Yalden qu'en cette période de réduction des effectifs, on a l'impression que non seulement vous êtes parvenus à vous maintenir, mais que vous allez en plus prendre de l'expansion.

J'ai entendu dire à quelques reprises que la Loi sur la fonction publique repose sur le principe du mérite depuis 1919. Je ne pense pas que les Canadiens d'origine japonaise ni d'autres d'ailleurs diraient que cela leur a été bénéfique.

Il y a deux choses qui me préoccupent, qui me sautent aux yeux. Vous dites que les statistiques du service de police montrent qu'il compte 91 p. 100 d'hommes blancs, 9 p. 100 de femmes et d'autres membres de minorités, ce qui donne un total de plus de 100 p. 100. Et vous dites que cela ne montre pas que le principe du mérite n'est pas respecté; que les statistiques ne montrent pas qu'il y a dans l'embauche des pratiques de discrimination qui nuisent aux hommes blancs. Cela me crée quelques difficultés, car d'après ce que je comprends de la loi, c'est que nous sommes censés viser les nouvelles pratiques d'embauche. Ce sont les futures pratiques d'embauche qui doivent refléter la composition démographique. On ne visait pas à excuser les erreurs du passé. Voilà pour ma première question.

Le deuxième sujet qui me préoccupe grandement a trait aux discussions d'hier avec M^{me} Stinson. C'est la question de l'auto-identification. En vertu de la loi, ce sont les candidats ou les employés qui doivent indiquer qu'ils font partie d'un groupe cible. Ce qui me préoccupe, c'est qu'il n'y a aucune ratification. Je ne sais pas comment il pourrait y en avoir, mais le fait est qu'il n'y en a pas.

La semaine demière j'ai parlé à un jeune homme plein de talent qui détient différents diplômes. Il m'a dit que s'il devait demander un emploi au gouvernement fédéral, il serait très avantageux pour lui de cocher une case indiquant qu'il fait partie d'une minorité, même si ce n'est pas vrai, puisqu'il n'y a aucun moyen de vérifier.

I suggest we should not be rewarding the dishonesty of those of Generation X who are having the hardest time finding jobs right now. I have trouble with the idea that we, as a government, are putting legislation in place with such incentive not to be truthful, because there is no way to check minority status. A job to someone of Generation X is very important and a top priority, but there is no way of checking that status.

Those are my two main concerns with this act.

Mr. Yalden: I agree with the hon. member that we are talking about new hirings. We're certainly not talking about atoning for past wrongs, although what he said earlier about Japanese-Canadians or others is true. This is one of the reasons why we are looking toward a better type of legislation. But we're talking about new hirings, and we're not blaming anyone; we're not accusing anybody of discrimination or anything else.

• 1130

On the matter of self-identification, he is quite right, this has been a source of controversy from the beginning. It's not a procedure I particularly care for. But thus far no one has really been able to invent a better one.

Contrary to the factor Mr. Telegdi is commenting on, most employers will tell you the system of self-identification results in an under-estimation of the people they have in their workforce who are from one or another of these four groups, because they do not self-identify. It is easy to see why they wouldn't in terms of disability. People simply don't believe the boss. They don't want to identify as being disabled in one way or another, because although everyone is telling them it's only for purposes of employment equity, don't worry about it, they feel it may affect their career or promotion or something downstream. So they don't identify.

Some people object from principle to identifying as being a so-called visible minority or aboriginal person or what have you. As a matter of principle, they won't identify.

The general view, in other words, is it tends to under-estimate, not over-estimate, the situation.

On the matter of a person who might, while looking for a job in the federal government or elsewhere, falsely identify themselves as something they're not, I have no evidence of that. I've never heard that's something that's going on.

It would be a little difficult for women and men, the biggest group. I guess it could be done with what the law calls "visible minorities", but it might be a little difficult. The same with aboriginal people. For a disabled person. . . it's possible.

But we don't have any evidence that's so. Therefore we don't have any reason to feel the fact that there's no way to check, no means of ratification, to use the hon, member's words, is not something I think would seriously affect the program.

[Traduction]

Il me semble que nous ne devrions pas récompenser la malhonnêteté de ceux de la génération X qui ont énormément de mal maintenant à trouver du travail. J'ai du mal à accepter l'idée que nous, en tant que gouvernement, mettons en place une loi contenant une telle incitation à ne pas agir honnêtement, du fait qu'il n'y a aucun moyen de vérifier si l'on fait bel et bien partie d'un groupe minoritaire. Un emploi pour quelqu'un de la génération X, c'est très important et c'est même tout à fait prioritaire, mais il n'y a aucune façon de vérifier l'authenticité du statut du candidat.

Ce sont les deux grandes choses qui me gênent dans cette loi.

M. Yalden: Je conviens avec vous que nous parlons des nouvelles pratiques d'embauche. Il n'est certainement pas question d'excuser les erreurs du passé, bien que ce que nous avons dit plus tôt au sujet des Canadiens d'origine japonaise ou d'autres demeure vrai. C'est une des raisons pour lesquelles nous essayons d'améliorer la loi. Mais nous parlons là des cas d'embauche récente et nous ne blâmons personne; nous n'accusons personne de discrimination ni d'autre chose.

Pour ce qui est de l'auto-identification, il a tout à fait raison, ça a toujours été source de controverse. Ce n'est pas une méthode qui me plaît particulièrement. Toutefois, jusqu'ici, personne n'a en fait réussi à en trouver une meilleure.

Contrairement au facteur dont parle M. Telegdi, la plupart des employeurs vous diront que le système de l'autoidentification mène à sous-estimer le nombre de personnes appartenant à l'un ou l'autre de ces quatre groupes qu'ils ont parmi leurs employés parce que ces gens-là refusent de s'identifier. C'est facile à comprendre lorsqu'il s'agit d'un handicap. Ils ne croient tout simplement pas le patron. Ils ne veulent pas déclarer qu'ils sont handicapés d'une façon ou d'une autre parce que bien que tout le monde leur dise que ce n'est que pour des fins d'équité, qu'il ne faut pas s'en inquiéter, ils ont l'impression que cela peut avoir une incidence sur leur carrière, sur une éventuelle promotion ou autre chose. Ils refusent donc de s'identifier.

D'autres personnes s'opposent au principe d'être considérées comme appartenant à une minorité visible ou à un groupe autochtones. Par principe, elles refuseront de s'identifier.

On estime donc de façon générale que cela tend à sous-estimer plutôt qu'à surestimer la situation.

Quant à quelqu'un qui pourrait, alors qu'il ou elle recherche un emploi au gouvernement fédéral ou ailleurs, déclarer faussement qu'il ou elle fait partie d'un de ces groupes, je ne sais pas ce qu'il en est. Je n'ai jamais entendu dire que cela se faisait.

Ce serait un peu difficile pour les hommes et les femmes, le groupe le plus important. Cela pourrait peut-être se faire pour ceux que la loi qualifie de «minorités visibles», encore que cela risque d'être un peu difficile. Même chose pour les autochtones. Pour ce qui est d'une personne handicapée... c'est possible.

Mais rien ne nous indique que cela se fait. Nous n'avons donc pas de raison de penser que le fait qu'il n'existe aucun moyen de vérifier, de ratifier les données, pour reprendre les termes du député, risque d'avoir une incidence grave sur le programme.

But having said that, I repeat that I have misgivings about the self-identification thing. People have come in under a plan involving the designated groups who once in the public service do not identify. They're known by management to be what they are, but they don't identify. Management get very cross about this, because their numbers appear to be worse than they claim they are.

But on the whole I think it is correct to say these are not problems that go to the heart of the system.

Mr. Telegdi: Mr. Chair, I can produce that individual for Mr. Yalden. I'm sure he could produce a number of others.

When you talk about employees not identifying themselves once they're employees, well, there isn't the same incentive. When you are applying for a job—and I'm concerned the differentiation isn't made in your answer... When you are already an employee, you have a job. When you are trying to access employment and you consider that being in the target group is advantageous, then the motivation is quite different.

I am glad to see you have some concern. I'm hoping during our deliberations at some point as a committee we can come up with better workings than have been indicated.

Also, when you talk about statistics, I wish instead of saying the police force is this at present you would put it into a more meaningful context by saying in the last year, last two years, last three years, there have been so many new hirings, this is what the breakdown is.

• 1135

I say this because, quite frankly, Mr. Yalden, on what you said before, that there is no discrimination or reverse discrimination, the fact of the matter is that there have been government ads in the province of Ontario that specifically stated that white males need not apply. Wishing that it wasn't said doesn't change the fact that it was said. So, in terms of acknowledging that, saying that mistakes have been made would be a lot more helpful than to try to ignore that reality.

Mr. Yalden: I'm sorry, Mr. Chairman, but I'm not quite sure why I have to recognize that mistakes were made in the course of the Ontario employment equity program.

Mr. Telegdi: Simply-

Mr. Yalden: If they did that, then that's something they should have to explain, not me.

On the other hand, Ms Hayes mentioned a specific individual, and I'll certainly look into that, absolutely.

In terms of the general issue of self-identification, I certainly am not happy about that and I don't think very many people are. I'll certainly be interested if the committee can come up with a suggested improvement to that procedure, which has been used to date. We'd be very happy to see it.

Mr. Dromisky: With all the confusion that exists in the interpretation of the various acts—and so many acts are involved regarding employment equity—we're rapidly approaching the time when maybe this government and future

[Translation]

Cela dit, je répète que je ne suis pas tellement favorable à l'auto-identification. Il y a des gens qui ont été recrutés dans le cadre d'un programme de recrutement parmi des groupes désignés et qui, une fois fonctionnaires, ne s'identifient plus comme tels. La direction sait ce qu'il en est, mais eux ne s'identifient pas. Cela dérange beaucoup la direction parce que ces chiffres semblent pires qu'elle ne le prétend.

Dans l'ensemble, toutefois, je crois que l'on peut dire que ce ne sont pas des problèmes majeurs pour le système.

M. Telegdi: Monsieur le président, je pourrais présenter cette personne à M. Yalden. Je suis sûr qu'il pourrait lui aussi en citer quelques autres.

Lorsqu'il dit que les employés ne s'identifient plus une fois qu'ils sont entrés à la fonction publique, il est évident que l'incitatif n'est pas le même. Lorsqu'on demande un emploi—et je trouve étrange que vous ne fassiez pas la différence dans votre réponse... Lorsqu'on est déjà fonctionnaire, on a un emploi. Lorsqu'on essaie d'obtenir un emploi et que l'on considère qu'il peut être avantageux de faire partie du groupe cible, la motivation est tout à fait différente.

Je me félicite que la question vous préoccupe un peu. J'espère que le comité pourra parvenir à trouver des méthodes plus satisfaisantes.

D'autre part, lorsque l'on parle de statistiques, je préférerais que vous ne disiez pas la police représente ceci à l'heure actuelle et que vous présentiez les choses dans un contexte plus utile en disant l'année dernière, ces deux dernières années, ces trois dernières années, il y a tant de personnes qui ont été embauchées, voici quelle en est la ventilation.

Si je dis cela c'est parce que, très franchement, monsieur Yalden, quand vous dites, comme tout à l'heure, qu'il n'y a pas de discrimination ou de discrimination à rebours, je vous signale qu'il y a eu en Ontario des annonces du gouvernement précisant qu'il était inutile que les hommes blancs se présentent. Vous préféreriez qu'on ne l'ait pas dit, mais les faits sont là. Il serait donc bien préférable que vous le reconnaissiez, que vous acceptiez que des erreurs ont été commises plutôt que de nier la réalité.

M. Yalden: Je suis désolé, monsieur le président, je ne vois pas très bien pourquoi je devrais reconnaître que des erreurs ont été commises dans le programme d'équité en matière d'emploi de l'Ontario.

M. Telegdi: Tout simplement. . .

M. Yalden: Si c'est vrai, c'est quelque chose que le gouvernement de l'Ontario devrait expliquer et non pas moi.

Par contre, M^{me} Hayes a donné le cas d'une personne précise et j'examinerai certainement la question.

Quant à la question générale de l'auto-identification, il est évident que je n'aime pas cette méthode et je ne pense pas d'ailleurs qu'elle plaise à grand monde. Je serais ravi que le comité propose une amélioration. Ce serait très bien de trouver un meilleur système.

M. Dromisky: Avec toute la confusion qu'il y a dans l'interprétation des diverses lois—et l'équité en matière d'emploi revient dans beaucoup de lois—peut-être qu'il serait bientôt temps que le gouvernement et les gouvernements futurs

governments must seriously consider, of course with the aid of the examinent sérieusement, bien sûr avec l'aide des fonctionnaires, la bureaucrats, the development and creation of an omnibus bill in order possibilité de présenter un projet de loi omnibus qui permettrait to avoid duplication and costs in terms of human endeavour, d'éviter le double emploi et tout ce que cela coûte en efforts, financial constraints, and everything else.

In the long run we have really helped to confuse and to create in the minds of the Canadian public the impression that a very unfair canadienne l'impression que nous poursuivons à l'heure actuelle une strategy is in existence at present.

In light of the fact that we're going to be dealing with someone from the Statistics Canada department, can you tell me what criteria the Canadian Human Rights Commission is using when making a judgment regarding employment equity?

Mr. Yalden: I would be the first to agree with the hon. member that there's far too much duplication. There's far too much duplication in employment equity. One and the same company can be in one way or another subject to employment equity checks from, let's say, the City of Toronto, the Province of Ontario, and the federal government. Of course there's too much duplication.

There are several outfits involved in employment equity here within the federal family, as it were. The human resources department, which you heard from yesterday, is, as is the Treasury Board and the Public Service Commission.

Yes, there's too much duplication. I'd be the first to agree. If somebody wants to put some of these things together, then I would be happy to see them do it. I've said that many times. There are agencies that deal in areas similar to ours that I would be delighted to see brought together.

Since I'm coming to the end of my time in these matters, I think I can be entirely objective when I speak. After 38 years around here, I don't have very much longer to go, and therefore I'm not speaking for me or my agency. I'm being objective about it.

All of that is quite true.

The statistics we use—if I understood the second part of the hon. member's question—are those we receive from the human resources department concerning the representation of these four groups, which are submitted to the minister by the companies in question in accordance with the law. That is what we've been doing up to now with the private sector.

With the public sector, presumably it is the President of the Treasury Board, the minister of the Treasury Board, who will submit these figures to Parliament. For reasons that again escape me, there is no parallel in the law with regard to a requirement that those statistics be submitted to us. In other words, for private sector statistics submitted to the human resources development minister, the law requires that copies be sent to us. The same is not the case for the governmental sector, and we have objected to that in the submission you have before you.

[Traduction]

dépenses, etc.

En fait, nous avons semé la confusion et donné à la population stratégie tout à fait injuste.

Étant donné que nous allons entendre quelqu'un de Statistique Canada, pourriez-vous me dire quels critères la Commission canadienne des droits de la personne utilise lorsqu'elle rend une décision concernant l'équité en matière d'emploi?

M. Yalden: Je serais le premier à convenir avec le député qu'il y a beaucoup trop de double emploi. Beaucoup trop dans le contexte de l'équité en matière d'emploi. La même entreprise peut faire l'objet de vérifications quant à l'équité en matière d'emploi de la part, par exemple, de la municipalité de Toronto, de la province de l'Ontario et du gouvernement fédéral. Cela fait évidemment double emploi.

Il y a déjà au sein du gouvernement fédéral plusieurs services qui s'occupent d'équité en matière d'emploi. Le ministère des Ressources humaines, que vous avez reçu hier, le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique.

Je dirais donc qu'il y a en effet beaucoup trop de double emploi. Si quelqu'un voulait regrouper tout cela, j'en serais très heureux. Je l'ai déjà dit bien souvent. Il y a des organismes qui s'occupent de domaines similaires aux nôtres que je serais ravi que l'on regroupe.

Étant donné que j'en arrive à la fin de mon mandat, je crois pouvoir me montrer entièrement objectif. Après 38 ans dans les parages, il ne me reste plus beaucoup d'années de service et je ne parle donc certainement pas pour défendre mes intérêts ni ceux de l'organisme que je préside. Je peux être tout à fait objectif.

Tout cela est tout à fait vrai.

Les statistiques que nous utilisons—si j'ai bien compris la deuxième partie de la question du député-sont celles que nous recevons du ministère des Ressources humaines quant à la représentation de ces quatre groupes. Ces statistiques sont soumises au ministre par les entreprises en question conformément aux dispositions de la loi. C'est ainsi que nous avons procédé jusqu'ici avec le secteur privé.

Pour ce qui est du secteur public, c'est vraisemblablement le président du Conseil du Trésor, le ministre responsable du Conseil du Trésor, qui soumet ces chiffres au Parlement. Pour des raisons qui, une fois encore, m'échappent, il n'est pas prévu dans la loi que ces statistiques nous soient soumises à nous. Autrement dit, pour ce qui est des statistiques du secteur privé qui sont soumises au ministre du Développement des ressources humaines, la loi stipule que copie doit nous en être envoyée. Tel n'est pas le cas du secteur gouvernemental, et nous nous y sommes opposés dans le mémoire que vous avez devant vous.

• 1140

Basically, up to now the stats we use are the ones that are submitted under the law.

Jusqu'ici, les statistiques que nous utilisons sont celles qui sont déposées en vertu de la loi.

Mr. Grose (Oshawa): Mr. Yalden, I would like to speak to you about perception. This is something we have to deal with back home. It's all very well for us to write bills here. We know what we mean, and we've got all the wording correct. However, it's the perception back home that matters.

In order to explain this, I'll tell one of my little stories. In that way, if you don't like the question, you may like the story. I come from Oshawa, and of late we've seen 25,000 people line up in the cold for two days for an unspecified number of jobs at General Motors. Now, that was commendable in one way because it exploded the perception that all unemployed Canadians are lazy bums who won't work.

However, what we got was another perception, which I hear in the supermarkets, on the street comers, in the barber shop, and in the pool hall, that the white males who lined up were wasting their time because GM, with its 15,000 workers who are probably not representative of their whole community at large, is way behind in its quota. So they will pick the targeted groups for the next wave of jobs, and the white males just stood out there and froze to death in utter futility. We know that's not the case.

Without draconian measures to enforce these regulations, we're going to need goodwill and cooperation. Now, you've been in the equalling of rights business a long time. How do we accomplish this? If we fail to get our message across, I believe this will not work, or if it does, it will work with the grudging cooperation of people, which is not a good way for the program to be implemented.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I couldn't possibly agree more with the hon. member. The problem of perceptions is in many ways the most difficult one. I have been living with it, as he says, for quite a while. I try to do my piece to explain what these programs are about, to explain that while everybody has an anecdote about a friend or a relative or someone who didn't get a job because he went to the local employment agency, government agency, or wherever and was told, don't bother, you're a white male; we don't take white males any more and we haven't for some time. . . When we say the statistics don't suggest that, it doesn't, unfortunately, cut any ice.

At one time it was my business to concern myself with the percentages of francophone and anglophone public servants, and it was the same thing. Everybody had a relative or a friend or knew somebody who had had this experience. I couldn't, of course, say that's nonsense, that they didn't have the experience because perhaps they did. Perhaps they ran into some idiot who actually spoke to them that way and said, we're not taking today white males or anglophones, or whatever it was.

[Translation]

M. Grose (Oshawa): Monsieur Yalden, j'aimerais vous parler de la perception. C'est un problème qui se pose chez nous. C'est bien beau pour les députés de rédiger des projets de loi. Nous savons ce que nous voulons dire, et nous l'exprimons comme il faut. Cependant, c'est la perception de nos électeurs qui compte.

À titre d'exemple, je vais vous raconter une petite anecdote. Ainsi, si vous n'aimez pas la question, vous aimerez peut-être l'histoire. Je viens d'Oshawa, et récemment, j'ai vu 25 000 personnes s'aligner dans le froid pendant deux jours pour déposer leur candidature à un nombre non spécifié d'emplois chez General Motors. Dans un sens, c'était une initiative louable, car elle anéantissait la perception selon laquelle tous les chômeurs canadiens sont des bons à rien qui ne veulent pas travailler.

Cependant, nous avons obtenu une autre perception, qui avait cours dans les supermarchés, les coins de rue, les salons de coiffure et les salles de billard, selon laquelle les hommes blancs qui étaient alignés perdaient leur temps parce que GM, avec ses 15 000 travailleurs qui ne sont probablement pas représentatifs de leur collectivité, est loin d'avoir atteint son quota. Ainsi donc, elle va embaucher des membres des groupes cibles pour les prochains emplois disponibles, et les hommes blancs qui ont attendu sous un froid glacial ont tout simplement perdu leur temps. Nous savons que tel n'est pas le cas.

Si nous ne prenons pas de mesures draconiennes pour appliquer ces règlements, nous aurons besoin de bonne volonté et de collaboration. Vous travaillez à la promotion de l'égalité depuis longtemps. Comment atteindre cet objectif? Si nous ne réussissons pas à faire passer notre message, je crois que cela ne fonctionnera pas, ou si cela fonctionne, les gens vont collaborer à contre coeur, ce qui n'est pas une bonne façon de mettre en oeuvre le programme.

M. Yalden: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec l'honorable député. À maints égards, le problème de la perception est le plus difficile. Comme l'a dit le député, j'y suis confronté depuis un bon bout de temps. Je m'efforce d'expliquer le bien-fondé de ces programmes, même si tout le monde a une anecdote au sujet d'un ami, d'un parent ou d'une connaissance qui n'a pas obtenu un emploi parce qu'il est allé à l'agence de placement, au centre d'emploi du gouvernement ou ailleurs, et on lui a dit de laisser tomber parce qu'il était un homme blanc, qu'on ne recrutait plus les hommes blancs depuis un certain temps. . . Quand nous disons que les statistiques infirment ce raisonnement, le message ne passe malheureusement pas.

À un moment donné, je me préoccupais du pourcentage de francophones et d'anglophones dans la fonction publique, et c'était la même chose. Tout le monde avait un parent, un ami ou une connaissance qui avait vécu cette expérience. Évidemment, je ne pouvais pas dire que c'était des sottises, qu'ils n'avaient pas vécu cette expérience, parce que c'était peut-être vrai. Sans doute avaient-ils rencontré un idiot qui leur avait vraiment parlé de cette façon, en leur disant qu'il ne recrute plus d'hommes blancs, ni d'anglophones, etc.

All we can do is say that if there is a documented case of that kind, for Lord's sake, please bring it to the attention of the Human Rights Commission, and we'll deal with it. We will make sure what's going on in this ministry, and we will deal with it, because we're as much concerned with the credibility of the program as anybody is.

Beyond that, I haven't any panacea to offer. On the whole, the kind of treatment this issue gets in the press is not too bad, although the treatment for human rights in general is better than for employment equity, I have to say. There seems to be a sentiment that employment equity does involve some kind of reverse discrimination, and no amount of saying it doesn't seems to crack that image. As far as I can see, we should be open about it.

I am glad to think that some people are perhaps watching this discussion and that they watched yesterday when Mr. Axworthy and his officials were before you to try to explain the program and to talk about what it means.

• 1145

I myself spend a lot of time with editorial boards, the press, and others, trying to explain what we see to be the nature of the employment equity program, and I try to put across the point that it does not, in my view, mean the same kind of thing as some of the affirmative action programs in the United States, that we are trying to have a much more sensitive program, which deals with qualified people and encourages employers to raise the representation of such people, but which does not lay down firm, rigid quotas. I can't say anything more than that we try to explain that pretty well every working day of our lives. It's not easy to get that point across, as you members of Parliament probably know better than anyone else.

Mr. Grose: The government agencies that have been exempted: were they exempted at their individual request, or was it some kind of blanket policy?

Mr. Yalden: I don't want to cop out, but I really do think you'd have to ask the agencies in question. However, if I were to speculate, I think if you look at them and you see they are the armed forces, the RCMP, CSIS, and the communications electronic intelligence people, you would have to imagine they suggested it themselves. But I couldn't say I know that directly.

Mr. Maloney (Erie): Mr. Yalden, clause 7 of the bill allows employers to give preference in employment to aboriginal people or employ only aboriginal people. Would you comment on the appropriateness of this clause, and also give your views on whether it should be extended to the other preferential groups covered by the bill?

Mr. Yalden: About the other groups, to answer that part of the question first, my feeling would be no, it should not be so extended. I think the aboriginal groups are a particularly disadvantaged group, a special group. We are aiming at a selfgovernment situation in this country. I think we have to bear in mind that some of the groups, such as the Assembly of First d'envisager l'autonomie gouvernementale des autochtones au Nations, who are representing aboriginal people have an Canada. Nous ne devons pas oublier que certains des groupes especially difficult situation. If passed as it stands, the bill would qui représentent les autochtones, comme l'Assemblée des

[Traduction]

Tout ce que nous pouvons faire c'est dire que s'il y a un cas semblable avec des preuves, qu'on veuille bien le soumettre à l'attention de la Commission des droits de la personne, et nous nous en occuperons. Nous chercherons à savoir ce qui se passe dans le ministère concerné, et nous remédierons à la situation, car nous sommes autant préoccupés par la crédibilité du programme que n'importe qui d'autre.

Cela dit, je n'ai pas de solution miracle à proposer. Dans l'ensemble, les médias couvrent assez bien cette question, même si le traitement des droits de la personne en général est meilleur que celui de l'équité en matière d'emploi, il faut bien le reconnaître. Les gens semblent penser que l'équité en matière d'emploi implique une certaine discrimination à rebours, et malgré les efforts de communication, cette perception ne semble pas disparaître. À mon avis, nous devrions être ouverts à ce sujet.

Je suis heureux de penser que les gens sont en train de regarder ce débat et qu'ils l'ont fait hier quand M. Axworthy et ses hauts fonctionnaires comparaissaient ici afin d'expliquer le programme et sa signification.

Personnellement, je passe beaucoup de temps avec les comités de rédaction, la presse et d'autres pour essayer d'expliquer la nature du programme d'équité en matière d'emploi; j'essaye aussi de communiquer le fait que, à mon avis, ce programme n'est pas semblable aux programmes d'action positive mis en place aux États-Unis, que nous nous efforçons de rendre le nôtre beaucoup plus sensible, en mettant l'accent sur l'embauche de personnes qualifiées et en encourageant les employeurs à accroître la représentation de ces personnes, mais en évitant d'imposer des quotas fermes et rigides. Que dire d'autre, sinon que nous essayons de l'expliquer pratiquement tous les jours que nous travaillons. Ce message n'est pas facile à faire passer, et en tant que députés, vous le savez probablement mieux que quiconque.

M. Grose: Les organismes gouvernementaux qui ont été exemptés l'ont-ils été à leur demande ou dans le cadre d'une certaine politique globale?

M. Yalden: Je ne veux pas me dérober, mais je pense vraiment qu'il faut poser la question aux organismes concernés. Cependant, si vous me permettez de spéculer, en y regardant de près, vous constaterez qu'il s'agit des Forces armées, de la GRC, du SCRS et du Centre sur la sécurité des télécommunications; et on peut présumer qu'ils l'ont demandé eux-mêmes. Toutefois, je ne puis vraiment l'affirmer.

M. Maloney (Erie): Monsieur Yalden, l'article 7 du projet de loi permet aux employeurs d'embaucher en priorité ou uniquement des autochtones. Quel est le bien-fondé de cet article, et pourrait-on en élargir la portée pour y inclure les autres groupes visés par le projet

M. Yalden: En ce qui concerne les autres groupes, pour répondre d'abord à cette partie de la guestion, je pense que non, il ne faut pas en élargir la portée. À mon avis, les autochtones constituent un groupe particulièrement défavorisé, c'est-à-dire un groupe spécial. Nous sommes en train

preference would constitute discrimination under the Human Rights Act.

We deal with situations under the Human Rights Act that we do find to be discriminatory. When we do, we try to correct them. Where it appears to be the case that if an individual, let's say, is going to be let go from a position because he or she says they are non-native and someone says he is going to kick them out on that ground, we have taken cases like that, and I suspect we would continue to take cases, where we don't find the justification to be sufficient. The idea that native groups would in their very special and particular situation have a preferential hiring policy I think is not unreasonable.

But they are a very special group, and I think you can tell from my answer that it's not a general procedure I'm in favour of.

Mr. Maloney: Clause 38. I don't mean to belabour the point, but the term "operational effectiveness": did you suggest in your comment there might be a term that might be a little more restrictive, that you might find a little more acceptable, to provide for situations in the RCMP or CSIS or the armed forces where a different approach would be acceptable?

Mr. Yalden: I think the answer lies in the existing nature of human rights law. We use this dreadful jargon. You'll forgive me. There is the notion of a bona fide occupational requirement, which has been defined successively over the years by the courts and which is a fundamental principle in human rights law, that if an institution can show that being super fit, for example, is a requirement of the job, functionally related to the job, then that is a defence. Someone who comes along who is not all that fit, like me, couldn't get the job. Or if you can show that grade 12 is a requirement for a job, then that is a defence. But if a grade 12 qualification doesn't seem to be functionally related to the job and if at the same time it may be discriminatory against, let's say, aboriginal groups, then we would say that's not justifiable.

• 1150

So we think there is a legal structure there already that takes care of this notion that operational effectiveness has to be an important l'efficacité opérationnelle, critère important d'embauche et de criterion for hiring and for maintaining people in such institutions as the armed forces.

If you look at section 38, subsection 38(5) is so broad that it authorizes the Governor in Council:

taking into account the requirements for operational effectiveness of those portions of the public sector, make any regulation that the Governor in Council considers necessary to adapt this Act or the regulations, or any provision of this Act. . .to accommodate that portion

It would appear it would permit the Governor in Council—that is to say, the government-to do whatever it wants. We find that far too broad. It should be much narrower, and I think the extent of the narrowness is to be found in the law as it stands.

[Translation]

say it's not discriminatory to act in that way unless that kind of Premières nations, vivent dans une situation particulièrement difficile. Si nous l'adoptions sous sa forme actuelle, le projet de loi stipulerait qu'il n'est pas discriminatoire d'agir de la sorte à moins que ce traitement préférentiel soit jugé discriminatoire sous le régime de la Loi sur les droits de la personne.

Nous nous occupons des situations que nous jugeons discriminatoires sous le régime de la Loi sur les droits de la personne. Le cas échéant, nous essayons d'y remédier. Par exemple, si nous constatons qu'une personne va être licenciée parce qu'elle déclare qu'elle n'est pas autochtone, nous nous saisissons du dossier. Nous avons traité des cas semblables, et je pense que nous allons continuer à le faire chaque fois que nous trouverons la justification insuffisante. L'idée selon laquelle les groupes autochtones doivent bénéficier d'une politique de recrutement préférentiel en raison de leur situation très spéciale et particulière ne nous apparaît pas déraisonnable.

Les autochtones constituent un groupe très spécial, et je pense que, d'après ma réponse, vous avez compris qu'il s'agit là d'une procédure dont je ne recommande pas l'application généralisée.

M. Maloney: Passons à l'article 38. Je ne veux pas trop insister là-dessus, mais à propos du terme «efficacité opérationnelle», avez-vous dit dans vos observations qu'il faudrait trouver un terme qui pourrait être un peu plus restrictif, un peu plus acceptable, pour tenir compte des activités de la GRC, du SCRS ou des Forces armées qui nécessiteraient une approche différente?

M. Yalden: Je pense que la réponse réside dans la nature actuelle de la Loi sur les droits de la personne. Nous utilisons ce jargon épouvantable. Vous m'en excuserez. Le principe de l'exigence professionnelle justifiée a été défini à plusieurs reprises au fil des ans par les tribunaux et constitue un principe fondamental du droit en la matière. Selon ce principe, l'employeur peut invoquer comme moyen de défense le fait que, par exemple, le fait de posséder une forme physique hors du commun constitue une exigence du travail. Le candidat dont la forme physique laisse à désirer, comme moi, par exemple, ne pourrait pas obtenir l'emploi. De même, le fait que le diplôme de la 12e année est nécessaire à l'exécution des tâches peut être invoqué. Toutefois, si ce diplôme ne semble pas relié à l'exécution des tâches, et si cette exigence peut être discriminatoire à l'endroit des groupes autochtones, par exemple, le motif ne peut être invoqué.

Il existe donc selon nous un cadre juridique qui tient compte de maintien en service dans un organisme comme les Forces armées.

L'article 38(5) donne de très vastes pouvoirs au gouverneur en conseil. En effet, il:

peut...prendre les règlements qu'il juge nécessaires en vue d'adapter les exigences de la présente loi ou des règlements à leur application à ces éléments, en tenant compte notamment de la nécessité de leur efficacité opérationnelle.

Cela semble permettre au gouverneur en conseil, c'est-à-dire à l'État, de faire tout ce qu'il veut. Cela nous semble trop vaste. Ce pouvoir devrait être circonscrit en conformité avec ce que la loi prévoit actuellement.

The Chair: Now, we have about 12 minutes. With the permission of the group, the chair would like—we still have about 12 minutes left of the allotted two-hour time—to pose a couple of questions on issues raised earlier.

Mr. Yalden, how do you see conceptually the terms "best qualified" and "most qualified"? Do they equal each other? Is there any difference between the two terms "best qualified" and "most a-t-il une distinction entre les deux? qualified"?

Mr. Yalden: I don't see any difference between the two.

The Chair: I do not see any difference either. Thank you, Mr.

Secondly, on the issue of advertising that has happened where it was said that certain groups may not apply, and since such advertising obviously had created a misperception about the program and in fact had harmed the credibility of the act, how do you see a provision in the new legislation to prohibit this type of advertising to help eliminate misperception and myth?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, it's a good question. It seems to me in a sense that the answer, though, to the question is the whole body of the legislation. The legislation is saying you shall not discriminate on the basis of race, sex and so on. And the Human Rights Act, of course, already says that you shall not discriminate on the basis of race, sex, sexual orientation, and so on, So it strikes me that we have a body of law that prevents this very thing already.

Probably the clearest and most categorical assertion of that rule, that you shall not discriminate on grounds of race or sex or whatever, is to be found in the Canadian Human Rights Act. These two acts, of course, parallel one another. We're not here today to talk about the Human Rights Act, but it's very much in our minds when we look at the Employment Equity Act, and it simply says you cannot do that kind of thing.

As for the Ontario case that was raised earlier, I think there rightly was a fuss raised about that.

The Chair: So it is definitely your view, in submission to the committee, that because the two acts complement each other, there is no necessity even for such a provision that ought to prohibit this type of advertising.

• 1155

Mr. Yalden: If it were to say, for example, that no announcement of a job shall discriminate against any individual or group of individuals because of that individual's race, religion, sex, etc., then it would be in essence, as far as I can see, repeating the requirements of the Canadian Human Rights Act.

The Chair: Yes.

I yield the floor to Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: I have some concerns about the investigative powers of the commission. Actually, there are three categories. I'll list the categories and then the questions and then ask for your response.

The first is the intrusiveness of those powers. Specifically, can a compliance auditor look at anything that he or she wishes? Can they take information away from the company that they are auditing?

[Traduction]

Le président: Il nous reste 12 minutes sur les deux heures prévues. Avec la permission du groupe, j'aimerais poser quelques questions concernant des points déjà soulevés.

Monsieur Yalden, comment établissez-vous les distinctions entre le plus qualifié et le mieux qualifié? S'agit-il de la même chose? Y

M. Yalden: Je n'en vois pas.

Le président: Moi non plus. Merci, monsieur Yalden.

Il a aussi été question de la publicité où il était dit que des candidats appartenant à certains groupes ne pouvaient pas se présenter. Comme cette publicité a donné une idée faussée du programme et miné la crédibilité de la loi, pensez-vous qu'une disposition de la nouvelle loi pourrait interdire ce type de publicité pour éviter les méprises?

M. Yalden: C'est une bonne question, monsieur le président. À mon sens, la réponse se trouve dans l'ensemble de législation. En effet, les textes proscrivent discrimination fondée sur la race, le sexe, etc. Évidemment, la Loi sur les droits de la personne interdit déjà la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. La législation empêche donc déjà ce genre de choses.

L'affirmation la plus nette et la plus formelle de cette règle se trouve sans doute dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces deux lois d'ailleurs se complètent. Nous ne sommes pas ici aujourd'hui pour discuter de la Loi sur les droits de la personne, mais elle est très présente dans notre esprit lorsque nous examinons la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle stipule bien clairement que ce genre de chose est interdit.

Pour ce qui est de l'incident qui est survenu en Ontario et qui a été évoqué tout à l'heure, je crois que le tollé était justifié.

Le président: Vous estimez donc que comme les deux lois se complètent, il n'y a pas lieu d'adopter une disposition qui interdit ce genre de publicité.

M. Yalden: Si une loi disait qu'aucune offre d'emploi ne devra exclure telle personne ou tel groupe de personnes en raison de leur race, de leur religion, de leur sexe, etc., elle ne ferait essentiellement que répéter les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la

Le président: En effet.

Je cède la parole à Mme Hayes.

Mme Hayes: J'ai quelques inquiétudes au sujet des pouvoirs d'enquête de la Commission. Trois, pour être plus précise. Je vais les énumérer, vous poser une question et attendre votre réponse.

Il s'agit d'abord du caractère envahissant de ces pouvoirs. Est-ce que l'agent d'application peut examiner n'importe quoi? Peut-il emporter des documents de l'entreprise soumise à un contrôle?

The second is the security of that audit. Do they need search warrants? If not, what would identify them as compliance auditors?

The third is the fairness of the audit, specifically regarding the burden of proof where there's some disagreement. Who bears the burden of proof during an audit or at a hearing before the tribunal or anywhere in the process of review?

So there are three categories, all relating to the audit procedure and non-compliance.

Mr. Yalden: On the intrusiveness issue—"Can they look at anything?"—I said earlier that I'm not a lawyer, but my knowledge of human rights law—I've seen it since I've been chief commissioner—is that you cannot go on a fishing expedition. It has to be relevant to what you're interested in.

If you look at paragraph 22(4)(b) of this bill, at the bottom of page 14, it says quite clearly that the person in charge of the institution or the place that the compliance officer is looking into is to provide the officer "with any information relevant to the enforcement of this Act that the officer may reasonably require." I think if there was a dispute about what was reasonable and what was relevant, then normally they wouldn't let us have the information, and we'd probably have to take them to court to get it if that were to be the case. But the law is saying that you should provide that kind of information to the compliance officer.

I mentioned big companies like the banks. I could have mentioned Bell Canada, CN Rail, and so on. Thus far, we haven't had that kind of experience.

In working under the other act, where the situation under the present Human Rights Act allows us to get a warrant, very occasionally we've had to get one, but basically we don't have that problem. I hope it's because we're not looking for information that's irrelevant. In the end, that's the test as stated by the law.

Again, if I may make a suggestion, if you call someone from the Department of Justice, they could answer that.

On the security, it seems to me that there is some indication in the text here somewhere that the compliance officer has to have some kind of identification that he or she is designated by the commission and I presume would have to identify himself or herself to the institution they are investigating.

Yes, here it is. I see it as we're speaking. It's just above where I was referring to before in subclause 22(3). It says compliance officers have to have certificates certifying their designation as compliance officers. So there has to be a reasonable means of ensuring security.

• 1200

With regard to the fairness of the audit and the procedures adopted by the tribunal, a tribunal operates independently of the commission like a mini-court. It's required to follow the rules as set down in clause 26 and subsequent clauses.

The Chair: You indicated the tribunal operates independently of the commission. In the enforcement mechanism in the proposed legislation, does your commission see any problem with the fact that although the tribunal is independent, it is still very much related to the commission?

[Translation]

Deuxièmement, il y a la question de la sécurité de ce contrôle. L'agent a-t-il besoin d'un mandat de perquisition? Dans la négative, comment établit-on leur identité d'agent?

Troisièmement, il y a la question de la justice de ce contrôle. Je pense en particulier au fardeau de la preuve en cas de litige. Sur qui repose le fardeau de la preuve à l'occasion d'un contrôle ou d'une audience devant le tribunal ou à toute autre étape de l'examen?

Voilà donc les trois questions qui me préoccupent et qui portent toutes sur la méthode de contrôle et la non-observation.

M. Yalden: En ce qui concerne le caractère envahissant de... «L'agent peut—il tout examiner?» Je l'ai dit tout à l'heure, je ne suis pas avocat, mais ma connaissance du droit en la matière telle que je l'ai acquise depuis que je suis président de la Commission me fait dire que l'on ne peut pas aller à la pêche. L'information doit avoir un lien avec ce qui vous intéresse.

Prenez le paragraphe 22(4)b), au bas de la page 14. Il y est bien précisé que le responsable du lieu visité ou qui fait l'objet d'un contrôle est tenu de lui [l'agent] fournir «les renseignements qu'il peut valablement exiger pour l'application de la présente loi...» En cas de désaccord sur le sens à accorder au mot «valablement», j'imagine que la personne ne nous fournirait pas les renseignements et qu'il faudrait intenter des poursuites contre elle. Toutefois, la loi stipule que ces renseignements doivent être fournis à l'agent d'application.

J'ai parlé de grandes entreprises comme les banques. J'aurais aussi pu dire Bell Canada, le Canadien National, etc. Jusqu'à présent, ce n'est pas arrivé.

La loi actuelle nous autorise à obtenir un mandat de perquisition, mais il est très rare que nous ayons eu à le faire. Ce n'est donc pas un problème. J'espère que cela signifie que nous ne sommes pas à la recherche de renseignements qui sont sans rapport avec l'affaire. Au bout du compte, c'est cela le critère que fixe la loi.

Si vous me permettez de vous faire une suggestion, vous pourriez peut-être poser la question à quelqu'un du ministère de la Justice.

Pour ce qui est de la sécurité, il est dit quelque part dans le texte, je crois, que l'agent d'application doit être muni d'une pièce d'identité qui montre qu'il appartient à la Commission. J'imagine que la personne devra se présenter aux personnes qui font l'objet du contrôle.

Oui, voici. Cela vient de me tomber sous les yeux. La disposition se trouve juste au-dessus de celle dont je parlais. Il s'agit du paragraphe 22(3), qui précise que l'agent reçoit un certificat attestant sa qualité au responsable du lieu visité. Il existe donc un moyen raisonnable d'assurer la sécurité.

Pour ce qui est du caractère juste et équitable du contrôle et de la marche à suivre adoptée par le tribunal, il faut savoir que celui-ci jouit de la pleine indépendance vis-à-vis de la Commission et fonctionne comme une cour de justice. Il est assujetti aux règles de procédure énoncées aux articles 26 et suivants.

Le président: Vous avez dit que le tribunal jouit de la pleine autonomie vis-à-vis de la Commission. Le projet de loi comporte un mécanisme d'application. La Commission voit-elle un problème dans le fait que malgré son indépendance, le tribunal reste néanmoins très lié à la Commission?

Mr. Yalden: It isn't very closely related to the commission. Maybe because it's called a human rights tribunal one thinks it is, but it isn't. It is very separate from the commission. Although I wouldn't say I never talk to the head of the tribunal, I don't talk to him about business that would require him to be separate from us. Under our present act now, we have human rights tribunals, of course. If we believe a case should be sent to a tribunal we write to the president of the tribunal panel. He then has to strike a tribunal to deal with it.

We assume it will be more or less like that under this act. We hope we will have a more specialized tribunal to deal with this kind of employment equity situation than we have had in the past with the general tribunals, so some people with some expertise in the matter of employment equity will find their way onto these tribunals. But there is no question they are quite separate from us and quite independent of us.

The people who sit on tribunals are part of a so-called tribunal panel, and people are named to that panel by Order in Council. They are government appointments and have absolutely nothing to do with me. I may get letters from people saying they think they'd make wonderful candidates for the human rights tribunal, and I generally send them to the office of the Minister of Justice and the people in the Prime Minister's office who deal with appointments. I say, here are some people who think they'd be very good candidates, and doubtless you'll wish to give them consideration. But they are appointed quite independently and operate quite independently. That wasn't always the case. Before 1985 there was a closer connection.

Perhaps what you were referring to, Mr. Chairman, was an instance where the court threw out a case where this issue of the independence of tribunals had arisen. Since then they really are very independent. You will find there are still employers who challenge that independence, and there's a case in court right now. But there is no doubt in my mind they are totally independent of us. We have no influence over them. We argue cases before them and our lawyers go before them, but we do not have any way of influencing their decisions or judgments.

Mrs. Hayes: Just to finish off what I asked before, can auditors take information away from companies they audit?

Mr. Yalden: My colleague tells me it doesn't say whether this can be done or not, although there was some discussion about it. I think we should be extremely reasonable about this, and I hope employers will be too. If it isn't in this law right now, any information we obtain in the course of one of these audits should be confidential. We should be bound by that.

• 1205

Now, whether we take it away or you're just going to memorize it while you're there, I don't know. If it is a list of statistics and so on, it would seem to me it might be asking rather a lot to have an injunction against taking anything away.

[Traduction]

M. Yalden: Il n'est pas très étroitement lié à la Commission. On croit peut-être qu'il l'est à cause de sa désignation—tribunal des droits de la personne—mais ce n'est pas le cas. Il est en fait tout à fait distinct de la Commission. Je ne dirai pas que je m'entretiens jamais avec le président du tribunal, mais je ne discute jamais avec lui des questions qui nous obligent à être distincts l'un de l'autre. On sait qu'aux termes de la loi actuelle, il y a des tribunaux des droits de la personne. Si nous estimons qu'un tribunal devrait être saisi d'une affaire, nous communiquons par écrit au président du comité. Ce sera ensuite à lui de constituer un tribunal pour entendre l'affaire.

Nous imaginons qu'il en sera plus ou moins ainsi en vertu du projet de loi. Nous espérons avoir un tribunal spécialisé dans les questions d'équité en matière d'emploi, davantage en tout cas que par le passé, de sorte que les spécialistes du domaine pourront y siéger. Il ne fait aucun doute cependant que ces tribunaux sont tout à fait distincts de nous et jouissent de la pleine autonomie.

Les membres des tribunaux appartiennent à ce que l'on appelle le comité et ses membres y sont nommés par décret du conseil. Ils sont nommés par le gouvernement et n'ont donc rien à voir avec moi. Si je reçois des lettres de gens qui estiment être un candidat idéal pour ce poste, je les renvoie au ministre de la Justice ou au bureau du premier ministre, qui s'occupent de ces nominations. Je leur dis qu'il s'agit de candidats qui estiment être tout désignés pour le poste et qu'ils voudront sans doute étudier leur candidature. Mais aussi bien leur nomination que l'exercice de leurs fonctions se font en toute autonomie. Cela n'a pas toujours été le cas. Avant 1985, les liens étaient plus étroits.

Vous songiez peut-être, monsieur le président, à un cas où le tribunal a rendu un non-lieu parce que la question de l'indépendance des tribunaux avait été soulevée. Depuis, ils jouissent vraiment de la pleine autonomie. Il arrive certes que des employeurs le contestent; une affaire est actuellement devant les tribunaux à ce propos. Il est toutefois tout à fait clair dans mon esprit que ces tribunaux sont tout à fait indépendants de nous. Nous n'avons aucune influence sur eux. Nos avocats comparaissent devant ces tribunaux pour faire valoir nos arguments, mais nous n'avons aucun moyen d'influencer leurs décisions ou leurs jugements.

Mme Hayes: Pour terminer ce que j'ai dit tout à l'heure, l'agent d'application peut-il emporter des documents des lieux qui font l'objet d'un contrôle?

M. Yalden: Mon collègue me dit que cela n'est pas précisé; on en a toutefois discuté. Il y a lieu ici d'être tout à fait raisonnable et j'espère que les employeurs le seront aussi. Si cela n'est pas précisé dans la loi actuelle, il faudrait traiter toute information obtenue à l'occasion de ces contrôles sous le sceau du secret. Cela devrait être notre règle.

Pour ce qui est de savoir si les agents d'application apportent avec eux les informations ou s'ils les mémorisent sur place, je l'ignore. S'il s'agit d'une liste de statistiques, il me semble qu'il serait déraisonnable d'interdire aux agents, par voie d'injonction, qu'ils apportent avec eux des renseignements.

On the whole, most of the information we are interested in, anyway, is probably public. It's contained in these figures they are obliged by the law to give to the Minister of Human Resources Development; these statistics about the representation of the various groups in their firm or their agency or whatever it is, broken out by management and non-management and the different types of employment. All those figures are public. They are made available in libraries across the country. So on the whole I think we would be looking at things that would be public.

But if we do, in clause 31 it says information obtained by the commission under this proposed act is privileged and it shall not knowingly be disclosed and so on. So there is an injunction on us not to disclose it.

On the issue of whether it should or should not be taken away, I can see that on occasion it might be more convenient to take it away. But if it were felt desirable to make a provision that it should not be, it wouldn't make me lose sleep.

The Chair: Who would audit your commission?

Mr. Yalden: Who will audit our commission? We'll have to find someone else to do it, won't we? The Auditor General, for example, would be perfectly acceptable to me. It could do it.

It's very simple. We audit the Auditor General and it will audit us.

I would accept a suggestion from anybody.

We have complaints against us, sir—to answer a similar question—and when we deal with them, we try to get someone from outside the commission, either a provincial commission or an investigator from a similar type of body. That's what we would have to do. If it weren't the Auditor General, perhaps the Public Service Commission could do it. We would find something that would be acceptable to this committee, I hope.

The Chair: Thank you so much, Mr. Yalden and your colleague, for the valuable input you have given to the committee.

Again, I thank the committee members for their indulgence.

Mr. Yalden: I thank all the members of the committee. If there's anything at all by way of information we can supply, please either call my office or ask the clerk to do so and we'll be very happy to get whatever we can for you.

The Chair: Thank you again.

We'll have a break.

[Translation]

Dans l'ensemble, de toute façon, la plupart des informations qui nous intéressent sont probablement publiques. Elles se trouvent dans les données, qui doivent être fournies au ministre du Développement des ressources humaines conformément à la loi, sur la représentation des divers groupes au sein de la société ou de l'organisme, ventilées par catégories de postes pour les cadres et les autres employés. Toutes ces données sont publiques. Elles sont disponibles dans les bibliothèques un peu partout au pays. Alors, dans l'ensemble, je dirais qu'il s'agit de données qui sont déjà publiques.

Même si nous obtenons des données confidentielles, l'article 31 stipule que les renseignements obtenus par la Commission dans le cadre de la présente loi sont protégés et que nul ne peut sciemment les communiquer, etc. Nous sommes donc tenus de ne pas les divulguer.

Pour ce qui est de savoir si les agents peuvent apporter avec eux des renseignements, parfois, il est plus pratique de le faire. Mais si vous jugez bon d'inclure dans le projet de loi une disposition interdisant cette pratique, cela ne m'empêchera pas de dormir.

Le président: Qui vérifiera votre Commission?

M. Yalden: Qui vérifiera notre Commission? Il faudra trouver quelqu'un, n'est-ce pas? Il m'apparaîtrait acceptable que ce soit le vérificateur général, par exemple. Le Bureau du vérificateur général pourrait s'en charger.

C'est très simple: nous faisons la vérification du Bureau du vérificateur général et vice versa.

Cela dit, je recevrai volontiers vos suggestions.

Lorsque des plaintes sont déposées contre nous, monsieur—pour répondre à une question semblable—dans la mesure du possible, nous faisons appel à un enquêteur de l'extérieur de la Commission, d'une commission provinciale ou d'un autre organisme semblable au nôtre. C'est ce qu'il nous faudrait faire. Si nous décidons de ne pas faire appel au vérificateur général, peut-être que la Commission de la Fonction publique pourrait nous vérifier. J'espère que nous pourrions trouver une solution qui satisferait votre comité.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Yalden, ainsi qu'à votre collègue, de votre précieuse contribution aux délibérations de notre comité.

Encore une fois, je remercie les membres du comité d'avoir été si indulgents.

M. Yalden: Je remercie les membres du comité. Si nous pouvons vous fournir quelque information que ce soit, n'hésitez surtout pas à communiquer avec mon bureau ou à demander au greffier de le faire. Nous serons ravis de vous aider.

Le président: Merci.

Nous prenons une courte pause.

• 1208

• 1213

The Chair: I would now like to call the committee to order.

Le président: Nous reprenons nos travaux.

Before us today are experts from Statistics Canada. We have Mr. Bruce Petrie, Mr. Doug Norris, Ms Adele Furrie, and Ms Nanjamma Chinnappa. We have you all accounted for. Certainly we welcome you to this second day of our hearings and we look forward to your presentation.

Who would like to start with the opening remarks?

Mr. Bruce Petrie (Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field, Statistics Canada): Thank you, statistique sociale des institutions et du travail, Statistique Mr. Chairman. We welcome the opportunity to appear before you and to outline Statistics Canada's work in connection with the employment equity legislation.

• 1215

The proclamation of the Employment Equity Act in 1986, the establishment of the federal contractors program, and the implementation of employment equity initiatives in the federal public service have all generated demands for data to help administer these programs and to monitor their impact. To coordinate the development and to provide statistical support to the federal departments responsible for planning, implementing, monitoring, and enforcing the policies and programs with the government, the employment equity data program was established at Statistics Canada in 1986.

Two interdepartmental committees have been established to ensure consistency and avoid duplication of effort among the la cohérence et éliminer les dédoublements entre les ministères departments working on employment equity. Interdepartmental Working Group on Employment Equity Data d'emploi. Le premier, soit le Groupe de travail interministériel is chaired by Statistics Canada and comprises representatives sur l'équité en matière d'emploi, est présidé par Statistique from this department, as well as from the Canadian Human Rights Commission, Human Resources Development, the Treasury Board Secretariat, and the Public Service Commission. A steering committee, which is chaired by the human resources development department, provides overall direction and policy guidance to the working group. It is made up of senior personnel from the departments mentioned above, with the exception of the Public Service Commission, which is represented by the Treasury Board.

In terms of our program activities, the employment equity programs require that detailed data be made available on the size, geographic location, and characteristics of the four target groups. More specifically, in order that employment equity programs may be developed and evaluated, total population counts, workforce counts, participation and unemployment rates, occupation data, and educational attainment data must be provided. Used in conjunction with internal workforce data, employers are then able to assess their own situation and, where needed, develop realistic goals and timetables for achieving a representative workforce.

[Traduction]

Nous accueillons aujourd'hui des experts de Statistique Canada, M. Bruce Petrie, M. Doug Norris, Mme Adele Furrie et M. Nanjamma Chinnappa. Vous êtes tous présents. Nous vous souhaitons la bienvenue à cette deuxième journée d'audiences et nous sommes impatients d'entendre votre exposé.

Aimeriez-vous faire quelques remarques liminaires?

M. Bruce Petrie (statisticien en chef adjoint, Secteur de la Canada): Merci, monsieur le président, de nous avoir invités à présenter un mémoire sur les travaux réalisés par Statistique Canada dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

La promulgation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986, la création du Programme de contrats fédéraux et la mise en oeuvre des mesures d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale ont fait ressortir la nécessité de fournir les données requises pour l'application de ces programmes et pour tenir compte de leurs répercussions. En 1986, Statistique Canada a mis sur pied le programme statistique sur l'équité en matière d'emploi. Le but visé était de coordonner l'élaboration des données et de fournir un soutien statistique aux ministères chargés de planifier, d'instituer, de surveiller et de faire respecter les politiques et les programmes du gouvernement fédéral dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Deux comités interministériels ont été formés pour assurer The et organismes chargés de promouvoir l'équité en matière Canada. Il se compose de représentants du ministère, de la Commission canadienne des droits de la personne, de Développement des ressources humaines Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique. Le deuxième est un comité directeur présidé par Développement des ressources humaines Canada et chargé d'orienter et de guider le groupe de travail dans l'exercice de son mandat. Il est constitué de cadres supérieurs des ministères et organismes que j'ai mentionnés, à l'exception de la Commission de la fonction publique, qui est représentée par le Conseil du Trésor.

En ce qui concerne les activités du programme, pour les besoins des programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi. on doit fournir des données détaillées sur la taille, l'emplacement géographique, les caractéristiques des quatre groupes désignés. Il s'agit plus précisément, aux fins de l'élaboration et de l'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi, de produire des chiffres de la population totale, de la population active, des taux d'activité et de chômage, des données sur la profession et sur le niveau de scolarité. Lorsque les employeurs utilisent ces données avec celles ayant trait à leurs propres effectifs, ils sont en mesure d'évaluer leur situation, et, s'il y a lieu, d'établir des objectifs et des échéanciers réalistes leur permettant d'assurer la représentation des groupes désignés.

These benchmark data are derived from two Statistics Canada programs. The census is the primary source of data for women, aboriginal peoples, and persons in a visible minority in Canada, while the health and activity limitation survey, or HALS as it is known, a survey conducted as a follow—up to the census, provides data on persons with disabilities.

The definitions that are applied to generate the employment equity data are developed with the departments responsible for employment equity programs, under the methodological guidance of Statistics Canada. The definitions used were developed and approved by the interdepartmental committees I mentioned a moment ago.

The first two sets of employment availability data were produced following the 1981 and 1986 censuses. The most recent set of data was created using the 1991 census and the 1991 post–censal health and activity limitation survey. These data were provided to employers in December 1993.

In addition to the role of producing the employment equity data required by the programs, the data program works with users in other federal departments and other levels of government and in the private sector and in university and research communities to assist them in their use of the data for addressing their employment equity goals. The program has produced and is continuing work on a number of reports related to the collection and use of data on the designated groups and has sponsored a number of studies related to equity and employment.

For example, last year the program sponsored a one-day workshop for employers and others to explain the 1991 employment equity data.

Work is also being completed on a set of projections for the designated groups, based on the 1991 census. The employment equity data program annual report, copies of which have been provided to the committee, lists in more detail the different projects coordinated by the program.

Over the past years Statistics Canada has worked closely with Human Resources Development Canada and the Ontario office of the employment equity commissioner to achieve a harmonization of concepts and definitions used by the federal and provincial employment equity programs. The result will be that employers will use the same set of external labour force data to compare their internal workforce profiles.

In terms of our future activities, it's my understanding that Bill C-64, as it is currently proposed, would not make any major changes to the data requirements in support of employment equity programs. The next set of employment equity data is expected to be produced following the 1996 census, subject to approval of funding for both the census itself and the employment equity data program. At this point we have not received funding for either program and decisions have yet to be made on both.

[Translation]

Les données repères sont établies à partir de deux programmes de Statistique Canada. On fait appel au recensement pour ce qui est des données sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles au Canada. L'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, qui assure un suivi au recensement, fournit des données sur les personnes handicapées.

Dans le cadre de la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi, les définitions ont été établies par les ministères chargés des programmes d'équité en matière d'emploi, suivant l'orientation méthodologique fournie par Statistique Canada. Les définitions ont ensuite été approuvées par les comités interministériels déjà mentionnés.

Les deux premières séries de données sur l'offre aux fins de l'équité en matière d'emploi sont fondées sur les résultats des recensements de 1981 et de 1986. La plus récente série de données repose sur les résultats du recensement de 1991 et sur l'Enquête postcensitaire de 1991. Les données de 1991 ont été fournies aux employeurs en décembre 1993.

En plus de son rôle clé qui consiste à produire les données requises aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi, l'équipe du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi vient en aide aux autres ministères fédéraux, à d'autres paliers de gouvernement, au secteur privé de même qu'aux universitaires et aux chercheurs, de sorte qu'ils puissent se servir des données pour atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. L'équipe du Programme a produit, et continue de produire, plusieurs rapports qui traitent de la collecte et de l'utilisation des données sur les groupes désignés. Le programme a aussi parrainé plusieurs études qui portent sur l'équité en matière d'emploi.

L'an demier, par exemple, le programme a organisé un atelier d'un jour pour renseigner les employeurs et d'autres qui s'intéressent aux données de 1991 sur l'équité en matière d'emploi.

L'équipe parachève une série de projections sur les groupes désignés, qui est fondée sur les données du recensement de 1991. Les différents projets coordonnés par le Programme sont décrits plus en détail dans le rapport annuel du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi que nous avons remis au greffier.

Au cours de la dernière année, Statistique Canada a travaillé étroitement avec Développement des ressources humaines Canada et avec le Commissariat de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario en vue d'harmoniser les concepts et les définitions qui servent aux fins des programmes fédéraux et provinciaux d'équité en matière d'emploi. Une telle mesure permettra ainsi aux employeurs de comparer leur profil des effectifs avec la même série de données sur la main—d'oeuvre externe.

En ce qui a trait à nos activités futures, je crois savoir que le projet de loi C-64, tel que proposé, n'apporterait aucun changement majeur aux données à fournir pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi. On prévoit que la prochaine série de données sur le sujet sera produite après le recensement de 1996, et ce, à condition que soient approuvés les fonds nécessaires pour le recensement proprement dit et pour le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi. À ce jour, les fonds n'ont pas été approuvés pour ces deux programmes.

[Traduction]

1220

A major concern in planning for the 1996 census has been the need to produce high quality data on the designated groups covered by the legislation. The 1991 and earlier censuses did not include a specific question or questions designed to identify aboriginal people or persons who were in a visible minority. Rather, the information was derived from responses to the censuses' ethnic origin question in conjunction with other variables, including place of birth, language, and religion. The strategy for this derivation was developed by the interdepartmental working group.

In planning for the 1996 census, however, we have had to develop alternative questions for collecting data on aboriginal people and persons who are in a visible minority. This was necessary as a result of the fact that increasingly large numbers of respondents are reporting their ethnic or cultural origin simply as Canadian, which provides no indication as to whether the person should be counted as a member of the aboriginal or visible minority employment equity groups.

Test results, which we carried out over the past two or three years. have indicated that our new questions work well and that they would in fact provide a more direct approach to identifying the designated groups. The new questions are shown in the annex to these remarks, which I understand you have received this morning.

The derivation of data on persons with disabilities is an even more complex issue and is based on a wide variety of information collected in the 1991 post-censal health and activity limitation survey. The definition of persons with disabilities for employment equity purposes was significantly modified for the 1991 round of data due to the enhancements made in the 1991 survey in comparison with that carried out in 1986.

Consultations are under way with major users of the health data concerning the need for a repeat of the survey in 1996. The census screening question that is required to conduct the post-censal survey is being recommended for inclusion in the 1996 census, although the survey itself is not part of the census program and is only carried out at the request and with the financial support of program departments requiring the information.

Options for the content of the census have been developed and will be presented to the cabinet in the near future.

In the event that a 1996 census is not conducted or is limited to a basic enumeration of the population, the detailed employment equity data could not be updated prior to the release in 2003 of the results from the 2001 census, assuming that relevant questions were included in that census. In the interim. any data requirements would have to be met by the 1991 data, perhaps updated using projection techniques and/or special surveys.

Finally, I should note that the five-year funding for the Statistics Canada employment equity data program ends at the end of March. We have submitted on behalf of all federal departments involved in the employment equity program a Conseil du Trésor n'a pas encore répondu formellement à notre

Il ressort de la planification du Recensement de 1996 que l'on doit pouvoir compter sur des données de haute qualité au sujet des groupes désignés par la loi. Le Recensement de 1991 et les recensements antérieurs ne comportaient pas de question qui visait à identifier les autochtones et les membres appartenant aux minorités visibles. Les données ont été établies à partir des réponses à la question du recensement sur l'origine ethnique, de pair avec d'autres variables (le lieu de naissance, la langue et la religion). La stratégie d'établissement des données a été élaborés par le Groupe de travail interministériel.

Au cours de la planification du Recensement de 1996, toutefois, on a dû élaborer d'autres questions en vue de recueillir des données sur les autochtones et les membres de minorités visibles. Ce besoin s'explique par le fait que les répondants sont de plus en plus nombreux à se déclarer tout simplement «Canadien» comme origine ethnique ou culturelle, ce qui ne permet pas de savoir s'il faut les compter parmi les autochtones ou les membres de minorités visibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Les résultats de l'essai effectué au cours des deux ou trois dernières années montrent que nos nouvelles questions donnent lieu à des résultats probants et qu'elles offrent en fait une approche bien plus directe pour identifier les groupes désignés. Les nouvelles questions, figurent en annexe à nos remarques, que vous avez reçues ce matin, si j'ai bien compris.

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'obtention des données se révèle encore plus complexe. Elle s'appuie sur un large éventail de données tirées de l'Enquête postcensitaire de 1991 sur la santé et les limitations d'activités. Pour cette enquête, il a fallu remanier considérablement la définition des personnes handicapées qui servait aux fins de l'équité en matière d'emploi, parce que l'enquête avait subi des améliorations par rapport à celle de 1986.

Des consultations sont en cours avec les principaux utilisateurs des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités pour savoir s'il faut la reprendre en 1996. La question filtre du recensement que nécessite l'enquête est recommandée aux fins d'inclusion dans le Recensement de 1996, même si l'enquête comme telle ne fait pas partie du programme du recensement et qu'elle est menée uniquement à la demande et avec l'appui financier des ministère ayant besoin des renseignements pour leurs programmes.

Des options portant sur le contenu du recensement ont été élaborées, et elles seront présentées au Cabinet dans un proche avenir.

Dans l'éventualité où le recensement n'aurait pas lieu en 1996 ou bien qu'il soit ramené à un simple dénombrement de la population, il est possible que les données détaillées sur l'équité en matière d'emploi ne soient pas mises à jour avant la diffusion, en 2003, des résultats du Recensement de 2001 (en supposant qu'on y inclurait les questions pertinentes). Dans l'intervalle, il faudrait compter sur les données de 1991 pour satisfaire aux besoins d'information, peut-être en les mettant à jour au moyen de techniques de projection et/ou d'enquêtes spéciales.

Enfin, je me dois de signaler que le financement quinquennal du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi de Statistique Canada prend fin le 31 mars 1995. La

request for continued funding for the program, but we have not yet received a formal response from the Treasury Board. Unless funding is obtained, clearly Statistics Canada will not be in a position to carry on the employment equity data program in its current form.

Mr. Chairman, I trust this report indicates both the nature and the range of initiatives undertaken by Statistics Canada in responding to employment equity legislation at the federal level.

My colleagues and I would be happy to answer any questions the committee may have. Thank you.

The Chair: Thank you for your opening remarks. I will start with Mr. Ménard.

M. Ménard: Merci, monsieur le président. Bienvenue.

Évidemment, cela me rappelait l'horreur que j'avais vécue dans mes cours de statistiques à l'université, dont je garde un souvenir mitigé, pour vous dire la vérité. Évidemment, j'ai moins de questions que la substance même du projet de loi. Cependant, j'en aurais quand même deux.

La première est celle-ci. À Statistique Canada, comme gestionnaires de banques de données, allez-vous voir sur le terrain des employeurs pour connaître leurs besoins en main-d'oeuvre et l'appréciation qu'ils font eux-mêmes de la collecte de données qui, finalement, les concerne indirectement?

Mr. Petrie: We have consulted with employers and those who need the data. That's a standard practice in developing any of our surveys. There are clearly some particular problems that employers have with providing information on their workforce and being able to compare that information with the availability data generated through our census or health and activity limitation surveys.

• 1225

Our position has been that we will provide advice and assistance to individuals in interpreting the availability data. We will provide, and to some extent have provided, advice to employers, if asked, on how to collect information in their work environments. There are a number of difficulties, which I am sure the committee has discussed, in doing both sets of data collections and in making the comparisons.

The role we have as a statistical agency is to attempt to ensure the information we provide about the designated groups is clear, the definitions are understood, and employers are able, for their particular region, to develop information for their workforce that can be compared reliably with the availability data.

M. Ménard: S'agissant de la portée des catégories désignées, il y a quelques témoins qui ont fait valoir antérieurement qu'il pouvait y avoir une complexité, une ambiguïté sur la question de la catégorie spécifique des personnes handicapées.

Pouvez-vous nous dire, et je m'adresse à Statistique Canada, ce qu'est une personne handicapée, comment vous procédez pour cueillir des données, et s'il est vrai qu'il peut y avoir un certain biais méthodologique considérant qu'il y a des

[Translation]

demande de renouvellement de fonds pour encore cinq ans, que nous avons présentée au nom de tous les ministères et organismes fédéraux participant au programme de l'équité en matière d'emploi. En conséquence, à moins d'obtenir des fonds, Statistique Canada ne sera pas en mesure de poursuivre le programme sous sa forme actuelle.

Monsieur le président, j'ose espérer que ce rapport montre à la fois la nature et la portée des mesures prises par Statistique Canada au niveau fédéral en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mes collègues et moi-même nous ferons un plaisir de répondre aux questions des membres du comité. Merci

Le président: Merci pour ces observations. Nous allons commencer par M. Ménard.

Mr. Ménard: Thank you, Mr. Chairman. Welcome.

Obviously, all of this reminds me of the time when I was taking statistics in university, and with considerable anguish, to tell you the truth. I do not really have any questions except on the substance of the bill. But still, I would like to ask a couple of questions.

Here is the first one; at Statistics Canada, being data bank managers, do you go and see employers on their own terms to ask what their manpower needs are and also what they think of the way in which you collect data, a subject which concerns them indirectly?

M. Petrie: Nous allons consulter les employeurs et tous ceux qui ont besoin de ces données. Chaque fois que nous élaborons des enquêtes, nous procédons à cet exercice. Évidemment, lorsque les employeurs sont appelés à fournir des informations sur leur main-d'oeuvre, ils se heurtent à certains problèmes, et ils doivent pouvoir comparer ces informations aux données que nous leur fournissons sur les travailleurs disponibles, données que nous recueillons grâce à notre recensement et à nos enquêtes sur la santé et les limitations d'activités.

Nous avons pour politique d'aider les gens à interpréter les données sur les travailleurs disponibles. Nous sommes prêts, et nous l'avons fait par le passé dans une certaine mesure, à donner des conseils aux employeurs qui le demandent sur la façon de recueillir les informations qu'ils nous transmettent ensuite. Ce genre de choses pose plusieurs problèmes, dont le comité a déjà probablement discuté, car il s'agit à la fois de recueillir deux types de données différentes et de faire des comparaisons.

Nos responsabilités statistiques exigent que nous fournissions des informations claires sur les groupes désignés et des définitions faciles à comprendre pour que les employeurs puissent élaborer dans leurs régions respectives des informations sur leur main—d'oeuvre qui soient comparables aux données sur les travailleurs disponibles.

Mr. Ménard: Concerning the scope of the target groups, several witnesses have told us that there might be some ambiguity regarding the specific group of the disabled.

Can you tell us, and my question is directed to Statistics Canada, what is a disabled person, how you will go about collecting data, and is it true that there might be a certain methodological bias, considering the fact that some people might.

gens qui seraient disponibles à travailler s'il y avait des adaptations be able to work if they could find a modified workplace, and still en milieu de travail, mais qui refusent de se considérer comme refuse to see themselves as disabled? Could you tell us about this personnes handicapées? Pouvez-vous nous parler de la réalité spécifique des personnes handicapées?

Mr. Petrie: I will ask Mrs. Furrie, who is our expert on the disability data statistics, to respond to that issue.

Ms Adele Furrie (Director, Post-Censal Surveys Program. Statistics Canada): The definition we use in Statistics Canada to identify persons with disabilities is the World Health Organization definition, which deals with disability as limitation in activity. The data are collected based on individuals' perception of their limitation in activity. Once we identify that an individual has some limitation in activity—and we go through a series of questions-we then proceed to ask them about accommodation that has been made for them in the workplace or accommodation they might need to be able to work.

But it is the individual's perception. If the person chooses not to say they have a disability, or if the person chooses not to indicate accommodation in the workplace, that is their prerogative.

M. Ménard: Mais cette définition, est-ce que vous pouvez nous la dévoiler? Peut-être qu'il existe des documents où on pourrait l'obtenir, mais dans ses grandes lignes, sur le plan sémantique, pouvez-vous nous dire ce qu'est pour Statistique Canada une personne handicapée?

Ms Furrie: I have brought with me one copy of our user guide. It's available in both English and French. In there we describe the definition as being that as a result of a health problem or condition the person experiences some limitation in their activity—limition as defined by being different from "the normal population".

I would be happy to leave a copy of the user guide here for your reference.

Mr. Dromisky: I will continue on the same line of questioning, related to disabled people.

I realize you have your set criteria for determining those who are disabled, especially those who are employed. But in my riding I have discovered in the past year and a half there are discrepancies of interpretation in defining a disabled person who is an employed individual, or who was employed and might be employed yet, and those who are self-employed. A great deal of discrepancy exists. Can you explain why that is?

[Traduction]

specific situation of the disabled?

M. Petrie: Je vais demander à Mme Furrie, notre expert sur les données statistiques sur les handicapés, de répondre à cette question.

Mme Adele Furrie (directrice, Programme des enquêtes post-censitaires, Statistique Canada): La définition utilisée par Statistique Canada pour identifier les personnes handicapées est celle de l'Organisation mondiale de la santé qui considère qu'un handicap est une limitation des activités. Les données que nous recueillons sont fondées sur la façon dont les gens considèrent que leurs activités quotidiennes sont limitées. Après avoir déterminé qu'une personne est limitée dans ses activités quotidiennes-et pour ce faire nous nous posons toute une série de questions-nous leur demandons quelles modifications ont été apportées à leur milieu de travail ou quelles modifications devraient être apportées pour leur permettre de travailler.

Mais tout cela est fondé sur la perception de chacun. Si une personne choisit de ne pas dire qu'elle souffre d'un handicap, ou si elle choisit de ne pas mentionner des modifications du lieu de travail, c'est sa prérogative.

Mr. Ménard: This definition, could you reveal it to us? It might be found in some documents, but generally, semantically, would you tell us what is a disabled person in the eyes of Statistics Canada?

Mme Furrie: J'ai apporté un exemplaire de notre guide de l'usager; il est disponible en anglais et en français. On y trouve la définition suivante: une personne est handicapée quand, à la suite d'un problème de santé ou d'une maladie, une personne est limitée dans ses activités; limitée signifie différente de «la population normale».

Je peux vous donner un exemplaire de notre guide de l'usager pour référence.

M. Dromisky: Je vais continuer à poser des questions sur les personnes handicapées.

Je sais que vous avez fixé des critères pour déterminer qui est handicapé, en particulier parmi les gens qui travaillent. Toutefois, dans ma circonscription, depuis un an et demi, j'ai eu l'occasion de m'apercevoir que la définition pouvait varier selon qu'il s'agit d'une personne qui travaille, d'une personne qui a travaillé mais qui ne travaille peut-être plus ou d'une personne qui travaille à son compte. Il y a des écarts considérables. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi?

• 1230

Do you have any idea? Is it because government departments are not using the criteria you have established or the information you have generated about a disabled individual? Do you have any response to this concern, or this observation?

En avez-vous une idée? Est-ce parce que les ministères n'utilisent pas les critères que vous avez adoptés ou les informations que vous avez recueillies au sujet des personnes handicapées? Ouelle est votre réaction?

Ms Furrie: Most government departments, I would say, are using the health data, because as we say, it's the only ball game in town; it's the only national database that exists on persons with disabilities. The way in which the data are collected means we have information on both those people who are employed and those who are self—employed. So data can be produced for both of those populations.

Mr. Dromisky: There's an area of concern there. I guess you will accept only the information that is generated not by the person who claims to be or perceives to be disabled but by a medical authority. Is that true?

Ms Furrie: No, absolutely not. The data generated by Statistics Canada have moved away from using the medical model, because persons with disabilities themselves have said that's not an appropriate way for them to identify; they identify through their limitations in activity. It's the individual's perception of those limitations and activities that we capture in the responses to the various questions on the health questionnaire.

Mr. Dromisky: In my area a great number of people are suffering from back ailments of a certain kind. When they go to a medical authority, the medical authority can't find anything wrong with them, although the person is not as mobile as he should be and is suffering periods of great pain that cannot be detected by X-rays and so forth. There is that problem, which I think is universal. It is not just in my riding but in other areas. That's why I'm wondering whether the data we are getting from your department could be tainted, in a sense, not really presenting an accurate picture of the health problems that might exist in any given geographical area of this country.

Ms Furrie: The data that are collected are clearly the individual's perception of their health problem. If they feel they have some limitation in activity, for example walking up and down a flight of stairs, moving from room to room, that's the information we capture. We don't then try to certify that those data are correct by going to a doctor. So the data do reflect individuals' perceptions.

Mr. Dromisky: I have one other question. I realize you have employees scattered all over the country—they may be part—time employees, full—time employees—gathering the information for you. They may be on a contract basis or on a salaried basis; I don't know. However, you have been laying people off. In other words, your staff has been diminished over time, and I'm sure you have plans to diminish even more.

I don't know exactly how you're using the data and where you're getting it, but let me use Thunder Bay as an example. With no one gathering data in Thunder Bay, you might be using Winnipeg and Sudbury for the focal points in which you gather data. You extrapolate and decide maybe somewhere in between are the answers for Thunder Bay. Geographically, we know these communities are remotely related to each other and there are a great number of different types of problems that exist in each and every community.

[Translation]

Mme Furrie: Je pense que la plupart des ministères utilisent les données de la santé parce qu'ils n'ont pas tellement le choix; c'est la seule base de données nationales qui existe sur les personnes handicapées. De la façon dont ces données sont recueillies, nous avons des informations à la fois sur les gens qui travaillent pour quelqu'un d'autre et sur ceux qui sont à leur compte. Il est donc possible de recueillir des données sur ces deux types de populations.

M. Dromisky: Cela pourrait poser un problème. J'imagine que vous acceptez uniquement les informations confirmées par une autorité médicale, et non pas celles de personnes qui se prétendent ou qui se perçoivent comme étant handicapées, n'est—ce pas?

Mme Furrie: Non, absolument pas. Statistique Canada n'utilise plus le modèle médical pour recueillir des données parce que les personnes handicapées elles-mêmes ont fait valoir que leur réalité ne correspondait pas à ce modèle-là. Pour ces personnes le modèle le plus pertinent tient compte des limitations de leurs activités. C'est la façon dont chacun perçoit ses limitations et ses activités que nous recueillons dans les réponses aux diverses questions du questionnaire de la santé.

M. Dromisky: Dans ma région, beaucoup de gens souffrent d'un certain type de mal de dos. Ils s'adressent aux autorités médicales, qui ne réussissent pas à trouver le problème, mais en attendant, l'intéressé n'est pas aussi mobile qu'il devrait l'être et passe par des périodes très douloureuses que les rayons X ne peuvent pas détecter. C'est un problème qui est probablement universel. Il ne s'agit pas simplement de ma circonscription; cela existe dans d'autres régions. C'est la raison pour laquelle je me demande si les données que nous recueillons auprès de votre ministère ne seraient pas déformées, d'une certaine façon, si elles ne présentent pas une image fausse des problèmes de santé de n'importe quelle région géographique.

Mme Furrie: Les données recueillies correspondent sans aucun doute à la façon dont chacun perçoit ses problèmes de santé. Les gens qui ont le sentiment d'être limités dans leurs activités, par exemple qui ont du mal à monter ou à descendre les escaliers, à se déplacer d'une pièce à une autre, voilà le type d'information que nous recueillons. Nous n'essayons pas ensuite de confirmer ces données en demandant l'avis d'un médecin. Par conséquent, ces données sont le reflet des perceptions individuelles.

M. Dromisky: J'ai une autre question; je sais que vous avez des employés un peu partout dans le pays, certains à temps partiel, certains à temps plein, des employés qui recueillent des informations pour votre compte. Certains d'entre eux travaillent à contrat, d'autres sont salariés; je ne sais pas. Quoi qu'il en soit, vous avez congédié une partie de votre personnel. Autrement dit, vos effectifs ont diminué progressivement, et je suis certain que vous avez prévu de nouvelles compressions.

Je ne sais pas exactement comment vous utilisez les données, je ne sais pas non plus où vous les recueillez, mais prenons l'exemple de Thunder Bay. S'il n'y a personne pour recueillir des données à Thunder Bay, vous utilisez peut-être les données en provenance de Winnipeg et de Sudbury. Vous extrapolez ensuite à partir de ces données-là et vous concluez peut-être qu'en ce qui concerne Thunder Bay la réalité se situe quelque part entre les deux. Sur le plan géographique, nous savons que ces communautés ont de vagues points communs, et nous savons également que dans chaque communauté il existe un grand nombre de types de problèmes différents.

Are we really presenting to all the agencies concerned an accurate picture, with the kind of data you people are generating on a multitude of areas such as you have listed in your documents here?

Mr. Petrie: I think it's safe to say the answer is yes, in particular with the census but also with the post-censal surveys, which were very large surveys. The samples were large enough to enable collection of data across the country. So for the defined geographic areas—not, in the case of the post-censal surveys, for every small community or whatever, but for large population centres... Census data for very small areas are indeed accurate for those geographic levels. Anything based on the census is highly accurate for small areas. Estimates based on sample surveys are necessarily subject to greater error. As a result, we can produce data only for larger geographic areas.

Mr. Dromisky: So you're saying your information is fairly accurate, consistently accurate, and really the problem lies in how bureaucrats or politicians perceive the data and how they use them to solve their problems.

Mr. Petrie: More or less.

• 1235

Mrs. Hayes: I would ask particularly that for the first question the answer be brief, because I have a question to follow up on that as well.

I notice in your census proposal, the new identification question, that once again the term "Canadian" doesn't appear there as far as ethnic origin is concerned. My understanding is that in the last census that was the label of choice of a large number of people in our population.

Is there a reason why that wasn't included in this new proposal?

Mr. Petrie: The question you have in front of you does not include the question on ethnic origin. Assuming that question is included in the census, it will have listed, as one of the examples of possible responses, the category "Canadian". It will be on the census, on the assumption that the ethnic origin question is included.

It's the question that actually precedes this set of questions. It is there. What you have in front of you are the questions we have developed because, as you point out, a lot of people report their origin simply as being Canadian. We have no information on which to determine whether the individual should be counted as a member of a visible minority or not or as an aboriginal person or not. Hence, the set of questions you see in front of you is designed to identify those individuals so we can tabulate the data for the designated groups based on that set of questions.

[Traduction]

Est-ce que nous offrons vraiment à tous les organismes intéressés une image précise de la réalité? Est-ce que toutes les données que vous recueillez dans une multitude de secteurs dont la liste figure dans vos documents sont véritablement fidèles à la réalité?

M. Petrie: Je pense pouvoir vous répondre que oui, en particulier en ce qui concerne les données du recensement, mais également dans le cas des sondages qui suivent le recensement. qui sont de très gros sondages. Les échantillons sont suffisamment vastes pour permettre de recueillir des données dans tout le pays. Ainsi, en ce qui concerne des régions géographiques bien définies-non pas, dans le cas des enquêtes post-recensement pour toutes les petites communautés, mais plutôt dans le cas des grands centres de population - les données du recensement sont effectivement très fidèles, même en ce qui concerne de petites régions géographiques. Toutes les données tirées du recensement qui portent sur de petites régions ont un degré d'exactitude très élevé. Les projections fondées sur des sondages sur échantillons ont forcément une marge d'erreur plus importante. Et donc, dans le cas de ces sondages, les données que nous recueillons portent uniquement sur de grandes régions géographiques.

M. Dromisky: Autrement dit, vos informations sont passablement exactes, uniformément exactes, et, en réalité, le problème tient à la façon dont les fonctionnaires ou les hommes politiques interprètent ces données, à la façon dont ils les utilisent pour résoudre leurs problèmes.

M. Petrie: Plus ou moins.

Mme Hayes: Je vais vous demander de donner une réponse très courte à la première question, car j'ai l'intention de vous en poser d'autres sur le même sujet.

Dans votre proposition sur le recensement, en ce qui concerne la nouvelle question sur l'identité, je constate qu'une fois de plus le terme «Canadien» n'apparaît pas pour déterminer l'origine ethnique. Apparemment, lors du dernier recensement un grand nombre de personnes ont choisi cette désignation.

Y a-t-il une raison pour avoir omis cette désignation dans cette nouvelle proposition?

M. Petrie: La question que vous avez sous les yeux ne comprend pas la question sur l'origine ethnique. Si cette question figurait dans le recensement, la catégorie «Canadien» devrait être inscrite dans une liste de réponses possibles. Le terme apparaîtra dans le recensement si on décide de retenir la question sur l'origine ethnique.

En fait, c'est la question qui précède cette série de questions. Elle s'y trouve. Nous avons élaboré les questions que vous avez sous les yeux parce que, comme vous l'avez dit, beaucoup de gens déclarent simplement qu'ils sont d'origine canadienne. Cela ne nous donne aucune information en ce qui concerne l'appartenance ou la non-appartenance à une minorité visible, à un groupe autochtone, etc. Par conséquent, la série de questions que vous avez sous les yeux permet d'identifier ces personnes, ce qui nous permet de recueillir des données sur les groupes désignés sur la base de ces questions.

These are the questions we tested in a national census test in November 1993, and we compared the results obtained from that survey with the earlier 1991 data tabulated from the census ethnic origin combination to which I referred.

Mrs. Hayes: So even though someone in a previous question designates themselves as Canadian, you will again ask them to designate themselves according to this list? Both questions are asked, so they need to categorize themselves as a white Canadian or as a Chinese Canadian, or whatever?

Mr. Petrie: Yes. They will be asked both questions.

Mrs. Hayes: In your November 1994 report, entitled A Look at Employment–Equity Groups among Recent Postsecondary Graduates: Visible Minorities, Aboriginal Peoples and the Activity Limited, in the portion on visible minorities you mentioned the danger of hiring according to quotas. That's on page 51 of that report.

You qualify that statement by saying that you are not aware of any explicit hiring quotas under Canadian legislation. Then the report goes on to state that employers can adopt tacit hiring quotas if their employment equity performance is subject to legislative or quasi-judicial review. So you allow for that.

Could you comment on what is meant by that in your report?

Mr. Petrie: I personally can't, because I'm not familiar with that report and I don't see the reference to which you referred.

The Chair: Is that the report by. . .[Inaudible—Editor]?

Mrs. Hayes: I'm not sure.

The Chair: I think it is.

Mrs. Hayes: I'm not sure. It's page 51 of the report as I gave the title of it. I'm not sure who the author is.

The Chair: According to that report, as I recall, they are the views of the authors and not necessarily of Statistics Canada.

Mrs. Hayes: It is one Nathalie Caron. It is from StatsCanada, though? It is from the department?

The Chair: It is from StatsCanada, but the views of the two authors.

Mrs. Hayes: Okay. So there's no one here who can comment on that report in the representation?

Mr. Doug Norris (Director, Housing, Family and Social Statistics Division, Statistics Canada): I'm sorry, I can't find the exact reference. There might be a slightly different version of the report that you are citing. Page 51, in the final report certainly, is a table of questions.

The report itself was an attempt to try to analyse differences among the various employment equity groups, taking into account differences in their composition; for example, in their labour force, their part-time or full-time, and their education. It

[Translation]

Ces questions ont été mises à l'épreuve lors d'un recensement d'essai en novembre 1993. À l'époque, nous avions comparé les résultats de cette enquête à ceux des questions sur l'origine ethnique du recensement de 1991 dont je vous ai parlé tout à l'heure.

Mme Hayes: Donc, même si une personne se déclare Canadienne en réponse à une autre question, vous lui demandez à nouveau de désigner son origine d'après cette liste? On pose les deux questions, ce qui force les gens à se ranger dans la catégorie des Canadiens blancs ou des Canadiens chinois, etc.?

M. Petrie: Oui. On posera les deux questions.

Mme Hayes: Dans votre rapport de novembre 1994 intitulé Regard sur les groupes d'équité en matière d'emploi chez ceux ayant récemment obtenu un diplôme d'études post-secondaires: minorités visibles, peuples autochtones et personnes limitées dans leurs activités quotidiennes, dans le passage qui porte sur les minorités visibles, vous dites qu'il est dangereux d'embaucher sur la base de quotas. C'est à la page 51 de ce rapport.

Vous tempérez ensuite cette déclaration en disant que vous ne connaissez pas dans la législation canadienne des quotas d'embauche explicites. Le rapport explique ensuite que les employeurs peuvent adopter des quotas d'embauche tacites lorsque leur performance sur le plan de l'équité en matière d'emploi est sujette à un examen législatif ou quasi judiciaire. Vous reconnaissez donc cette possibilité.

Pouvez-vous nous expliquer ce que vous entendez par là dans votre rapport?

M. Petrie: Personnellement, je ne le peux pas, car je ne connais pas ce rapport, et cette référence ne m'est pas familière.

Le président: Est-ce le rapport de. . .[Inaudible-Éditeur]?

Mme Hayes: Je n'en suis pas certaine.

Le président: Je crois que oui.

Mme Hayes: Je n'en suis pas certaine. Cela se trouve à la page 51 du rapport dont je vous ai donné le titre. Je ne sais pas qui est l'auteur.

Le président: Si je me souviens bien, ce rapport exprime l'opinion de ses auteurs, et pas forcément celle de Statistique Canada.

Mme Hayes: Il s'agit d'un certain Nathalie Caron. Mais c'est un rapport de Statistique Canada? Est-ce un rapport produit par le ministère?

Le président: C'est un rapport de Statistique Canada, mais il exprime l'opinion de ses deux auteurs.

Mme Hayes: D'accord. Ainsi, aucun d'entre vous ne peut commenter cette référence à un passage du rapport?

M. Doug Norris (directeur, Division des statistiques sociales du logement et des familles, Statistique Canada): Je suis désolé, mais je ne trouve pas la référence exacte. La version que vous possédez est peut-être différente. En tout cas, dans le rapport final, la page 51 contient une liste de questions.

Dans ce rapport on a tenté d'analyser les différences entre divers groupes d'équité en matière d'emploi, et ce, en tenant compte de leur composition. Par exemple, sur le plan de la main-d'oeuvre, de l'emploi à temps partiel ou à temps plein, de

was based on a rather small survey of recent graduates, so it's very l'éducation. Le rapport est fondé sur les données d'une enquête assez limited. It looked at graduates over the last four or five years and was a first attempt to try to go a little deeper and make some comparisons.

[Traduction]

restreinte faite parmi des diplômés récents; sa portée est donc très limitée. On s'est penché sur la situation de ces diplômés depuis quatre ou cinq ans; c'était une première tentative pour approfondir la question et faire des comparaisons.

• 1240

Mrs. Hayes: Maybe I'll just conclude with a comment. I won't even need an answer.

According to the 1986 census that came out of StatsCan, the general population had an annual income of \$17,453, while visible minorities had an income of \$18,908, or 9% higher. Do you know if that was still the case in later censuses?

Mr. Norris: I don't have exact figures from the 1986 or 1991 census on income in front of me, but the report we just cited was an attempt to delve a little deeper into comparisons, because comparing groups without looking at the composition of the groups in terms of their workforce, etc., can sometimes give misleading results on the surface. The kinds of reports that have been done have tried to look at those differences in quite a bit more detail.

Unfortunately, I don't have the raw differences between the two groups in front of me. I'll see if I can find them for you.

The Chair: The report by Caron from your department indicated the average income of the visible minorities was lower, from my recollection. I think we can go back to the original term paper.

Mr. Wood: Over the last couple of days this committee has discussed expanding the current four target groups to include others that might be disadvantaged. For example, we might include those discriminated against because of age; either young people or old people. Do you think it would present any technical or other problems for your department if we chose to also target this group?

Mr. Petrie: Targeting population groups by age would not be a problem because we collect detailed information on age in the census in all of our current surveys.

Mr. Wood: Just picking up on what Mr. Dromisky was talking about, I'm also concerned about the gathering of statistics in remote single-industry towns. I didn't quite get your answer as to where you got the statistics. Are the statistics used from the entire region or the province?

Mr. Petrie: It depends on whether you're talking about statistics derived from the census or statistics derived from the sample surveys that followed the census, namely the health and activity limitations survey or other sample surveys.

The census provides data for almost all small communities located in Canada. The post–census survey, because it was a sample survey, produced estimates for communities over a certain size. Ms Furrie can probably tell me what that size was.

Mme Hayes: Je vais conclure par une observation, et vous n'aurez même pas besoin de répondre.

D'après le recensement de 1986, le revenu annuel dans l'ensemble de la population était de 17 453\$, alors que parmi les minorités visibles, ce revenu était de 18 908\$, c'est-à-dire 9 p. 100 de plus. Savez-vous si on a trouvé les mêmes résultats lors des recensements subséquents?

M. Norris: Je n'ai pas de chiffres exacts en ce qui concerne le revenu d'après les recensements de 1986 ou de 1991, mais le rapport que nous venons de mentionner tentait de faire des comparaisons un peu plus approfondies. En effet, en comparant des groupes sans tenir compte de la composition de ces groupes sur le plan de la main-d'oeuvre, etc., on risque d'aboutir à des résultats trompeurs. Plusieurs rapports ont donc tenté d'étudier ces différences beaucoup plus en détail.

Malheureusement, je n'ai pas sous les yeux les différences brutes entre les groupes. Je vais essayer de vous trouver ces informations.

Le président: D'après le rapport de Karan, de votre ministère, le revenu moyen des minorités visibles était inférieur, si je me souviens bien. Je crois que nous pouvons nous référer au premier document.

M. Wood: Au cours des deux ou trois derniers jours, ce comité a envisagé la possibilité d'ajouter d'autres groupes cibles de défavorisés aux quatre groupes qui existent actuellement. Par exemple, la discrimination fondée sur l'âge, qu'il s'agisse des jeunes ou des personnes âgées. Est-ce que cela poserait à votre ministère des problèmes d'ordre technique ou autre?

M. Petrie: Cibler des groupes selon l'âge ne poserait pas de problèmes, car nous recueillons déjà des informations détaillées sur l'âge dans le recensement et dans toutes nos enquêtes.

M. Wood: Pour revenir à ce que M. Dromisky disait, je m'intéresse également aux statistiques sur les villes isolées qui dépendent d'une industrie unique. Je n'ai pas bien compris ce que vous avez dit en ce qui concerne la façon dont vous recueillez ces statistiques. Est-ce qu'on utilise les statistiques tirées de toute la région ou de toute la province?

M. Petrie: Cela dépend, selon qu'il s'agit des statistiques tirées du recensement ou des statistiques tirées des enquêtes qui suivent le recensement, c'est-à-dire les enquêtes sur la santé et les limites à l'activité, ou d'autres enquêtes sur échantillons.

Le recensement fournit des données sur pratiquement toutes les petites communautés canadiennes. Comme il s'agissait d'une enquête sur échantillons, l'enquête postcensitaire a fourni des estimations pour toutes les communautés au-delà d'une certaine taille. M^{me} Furrie pourra probablement me rappeler de quelle taille il s'agit.

Ms Furrie: The house survey was able to produce estimates for eight large urban centres across Canada and then for the province as a whole. We augmented the sample in Ontario because the Ontario government bought in and increased the sample so we could produce additional data for selected urban centres in Ontario that are covered under the Ontario employment equity legislation.

Mr. Wood: In 1986, some of the Indian reserves and settlements refused to participate. Did the same refusals occur in 1991, and if so, could you just estimate the magnitude of the under-representation that might have occurred?

Mr. Petrie: The refusals to participate in the census by Indian bands in 1991 were somewhat less than in 1986, although the size of the population involved was almost the same.

In terms of percentage coverage of the population living on reserves, I think we did not enumerate about 10% of the population. So for those reserves there is no information available.

1245

Mr. Wood: What about the double or triple counting of members of the designated groups, specifically looking at disabled aboriginal women counted by Statistics Canada. To what extent is this counting harmonized with that done by the employers?

Mr. Petrie: We generate data based on our surveys collecting information on those characteristics and tabulate accordingly. There are situations where people obviously qualify, if you like, for more than one group, and we can and do tabulate the numbers accordingly. A person who is aboriginal and disabled would be enumerated and included in both categories. It is possible to identify the extent of such overlap and to provide data on the numbers of people who are included in both categories. I believe that information has been published or made available.

Mr. Maloney: Does Statistics Canada have their own employment equity plan in place? Do you have any difficulty with the proposal under Bill C-64?

Mr. Petrie: We do have our own plan in place. I don't believe we have any difficulties. Ms Chinnappa is responsible for the committee at Statistics Canada that oversees our departmental program, and I would ask her to confirm my answer in regard to the perceived lack of difficulty.

Ms Nanjamma Chinnappa (Director, Business Survey Methods Division, Senior Advisor, Methodology Branch, Statistics Canada): I am afraid I didn't get the second part of your question.

Mr. Maloney: Do you have any difficulty with the proposal under Bill C-64 as applied to your department?

Ms Chinnappa: No, not particularly. We do have an employment equity plan. I chair the employment equity committee for the department. We have been looking at measures to improve the employment equity of staff within the department. I have read through this very quickly, and I haven't seen any problems.

[Translation]

Mme Furrie: Grâce à notre enquête, on a pu formuler des estimations pour huit grands centres urbains dans tout le Canada et également pour l'ensemble de la province. En Ontario nous avons élargi l'échantillon parce que le gouvernement de l'Ontario s'est impliqué et a augmenté l'échantillon pour nous permettre de produire des données supplémentaires sur certains centres urbains de l'Ontario qui sont régis par la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi.

M. Wood: En 1986, certaines réserves et établissements indiens ont refusé de participer. Est-ce qu'ils ont refusé également en 1991, et, dans ce cas, pouvez-vous évaluer l'importance de la sous-représentation ainsi produite?

M. Petrie: Les bandes indiennes qui ont refusé de participer au recensement de 1991 étaient un peu moins nombreuses que celles qui avaient refusé en 1986, mais la taille des populations en cause était à peu près la même.

En ce qui concerne le pourcentage des populations vivant dans les réserves, je pense qu'environ 10 p. 100 de la population n'a pas été dénombrée. Il n'y a donc pas d'information sur ces réserves-là.

M. Wood: Et le dénombrement double ou triple des membres des groupes désignés, en particulier les femmes autochtones handicapées? Dans quelle mesure ce comptage coïncide—t—il avec celui des employeurs?

M. Petrie: Nous produisons des données sur la base de nos enquêtes en recueillant des informations sur ces caractéristiques et nous faisons les tableaux qui s'imposent. Dans certaines situations où il est évident que les gens appartiennent à plus d'une catégorie, nous pouvons, et c'est ce que nous faisons, en tenir compte dans nos résultats. Une personne qui est à la fois autochtone et handicapée figurera dans les deux catégories. Il est possible de déterminer l'étendue de ces chevauchements et de produire des données sur le nombre de personnes qui appartiennent aux deux catégories. Je crois que cette information a été publiée, qu'elle est disponible.

M. Maloney: Est-ce que Statistique Canada a un plan d'équité en matière d'emploi dans ses services? Est-ce que les propositions contenues dans le projet de loi C-64 vous posent des problèmes?

M. Petrie: Nous avons notre propre plan. Je ne pense pas que nous ayons des problèmes. M^{me} Chinnappa est responsable du comité de Statistique Canada qui s'occupe du programme ministériel, et je vais lui demander de confirmer que nous n'avons pas de difficultés sur ce plan-là, comme je le pense.

Mme Nanjamma Chinnappa (directrice, Division des méthodes d'enquêtes—entreprise, Direction de la méthodologie, Statistique Canada): Je crains de n'avoir pas compris la deuxième partie de votre question.

M. Maloney: Est-ce que les propositions du projet de loi C-64 posent des problèmes à votre ministère?

Mme Chinnappa: Non, pas particulièrement. Nous avons un plan d'équité en matière d'emploi; je suis présidente du comité d'équité en matière d'emploi de notre ministère. Ce comité étudie les mesures à prendre pour améliorer l'équité en matière d'emploi au ministère. J'ai parcouru cela très rapidement, mais je n'ai pas eu l'impression que cela posait des problèmes.

Mr. Maloney: How long have you had this plan in place? Have you ever had any voluntary audits by the Human Rights Commission? How long has your employment equity plan been in place?

Ms Chinnappa: I am sure we've had plans for many, many years. I was the chair in late 1991, and I know there was an employment equity committee before that.

Our most recent plan covers 1994-95 and 1995-96.

Mr. Maloney: Have you ever had any audits done by the Human Rights Commission on a voluntary basis?

Ms Chinnappa: No, not that I am aware of, not since I became the chair.

The Chair: The chair would like to pose a couple of questions at this point. In the proposed legislation, the employer, in developing the plan—and I am sure it includes you as an employer as well—should consider qualified people with reference to the designated groups in the workforce. Knowing the provision in the proposed deal, what experimental design or kind of survey would you undertake so that employers and legislators will have data to support that kind of determination, so that in the development of the plan, the compliance with it, and the auditing of it we will have meaningful data with which to assess the situation?

Mr. Norris: The information we would have in the census and in the post–censal survey would mostly be related to educational qualifications and field of specialization, which would allow employers to look at the pool in the labour force that's available.

The Chair: Would this be sectored, following up on the question of Mr. Wood, according to a given area or region?

Mr. Norris: That's right. That could be sectored according to region or, in fact, according to industry in various ways, subject to—particularly in the case of the disability survey—the sample size. So we can't produce data for every community, but for major large communities we certainly could.

• 1250

The Chair: In your presentation you said a large number of respondents to the questionnaire would say to the question on ethnicity that they simply are Canadians. From the department of statistics, I would like to know, when you say a "large number", what proportion of 100% is that?

Mr. Petrie: In 1991 about a million people reported "Canadian", although some of those reported "Canadian" in conjunction with other ethnic or cultural backgrounds. So the number of single–response "Canadian" in 1991 was relatively small.

But we know when you include on the questionnaire a response category to check off, or you cite as an example the category "Canadian", the numbers increase dramatically for those who will respond as single-response "Canadian" or

[Traduction]

M. Maloney: Depuis combien de temps ce plan existe-t-il? Est-ce que la Commission des droits de la personne a procédé à des vérifications volontaires? Depuis combien de temps votre plan d'équité en matière d'emploi existe-t-il?

Mme Chinnappa: Je suis certaine que nous avons des plans d'équité en matière d'emploi depuis de nombreuses années. Je suis présidente depuis la fin de 1991, et je sais qu'il y avait un comité d'équité en matière d'emploi avant cela.

Notre dernier plan porte sur 1994-1995 et 1995-1996.

M. Maloney: Est–ce que la Commission des droits de la personne a effectué des vérifications volontaires?

Mme Chinnappa: Non, pas que je sache, pas depuis que je suis présidente.

Le président: Si vous le permettez, j'aimerais poser une ou deux questions. Aux termes du projet de loi, lorsqu'il élabore son plan, l'employeur—et je suis certain que vous êtes considérés comme un employeur également—devrait envisager la candidature des gens qualifiés en se référant aux groupes désignés dans la main—d'oeuvre. Après avoir pris connaissance des dispositions prévues, quel type de projet expérimental ou d'enquête pourriez—vous faire pour donner aux employeurs et aux responsables de la loi les données dont ils auront besoin pour vérifier que cette disposition est bien respectée? Bref, on aura besoin de données pour évaluer la façon dont cette disposition est appliquée dans le cadre du plan.

M. Norris: Les informations que nous recueillons lors du recensement et de l'enquête postcensitaire portent principalement sur les qualifications sur le plan de l'éducation et la spécialisation, ce qui permet aux employeurs de considérer le groupe correspondant dont la main-d'oeuvre est disponible.

Le président: Pour revenir à la question de M. Wood, est-ce que ces données seraient classées par secteurs, par régions?

M. Norris: Exactement. On pourrait classer ces données par régions, ou même autrement, selon les industries, dans les limites de l'échantillon, et cela, en particulier dans le cas de l'enquête sur les handicaps. Nous ne pouvons donc pas produire des données pour toutes les communautés, mais pour les principales communautés, c'est certainement possible.

Le président: Dans votre exposé, vous avez dit qu'en réponse à la question sur l'ethnicité un grand nombre de gens avaient tendance à répondre simplement qu'ils étaient Canadiens. Comme vous êtes du ministère chargé des statistiques, je vais vous demander ce que vous voulez dire quand vous dite «un grand nombre»? Quel pourcentage exact cela représente-t-il?

M. Petrie: En 1991, environ un million de personnes ont répondu qu'elles étaient «Canadiennes», mais parmi celles—ci certaines ont ajouté à cette désignation une autre désignation ethnique ou culturelle. Par conséquent, il y a relativement peu de gens qui, en 1991, ont répondu qu'ils étaient uniquement «Canadiens».

Cela dit, nous savons que lorsque le questionnaire contient une catégorie de réponses à cocher, ou quand on cite comme exemple la catégorie «Canadien», le nombre de ceux qui répondent uniquement «Canadien» ou «Canadien» en plus

"Canadian" in conjunction with some other category. Tests we have done over the past several years have shown percentages ranging from the 20s to the 40s or higher as a percentage of people who will respond "Canadian", given a question that includes "Canadian" as a check—off category or as an example category for a response.

So it will be a high percentage; how high, we don't know. It will depend on the extent of publicity or other issues surrounding the census at the time it is taken. But it will be a high percentage, of that we are sure. That is why we concluded that if we are required to provide information on the designated groups, we cannot do so relying on the question on ethnic or cultural origins or ancestry.

The Chair: When you pose the questions on ethnicity...and the Canadian Human Rights Commission earlier this morning did indicate the need for standardized tools of measurement. In addition to looking into the tools of measurement, I think you will agree with my view that inherent in that are consistency and uniformity of definitions for the terms. If that were so, would there be merit, if it is not there, in indicating the definition we would like to use with a given term?

Mr. Petrie: It's always helpful if people who are asked to answer a question fully understand the question objective and the definitions that are expected. But it's unrealistic to expect that on a census questionnaire you will achieve that, particularly in the area of ethnicity. The concept is an extremely difficult one. It means different things to different people. Even when you stress to people that what you are trying to measure is ancestry or origin, you will get people who will insist on reporting what they currently perceive as their identity: what I am now, not what my ancestors were—that doesn't matter—or where they came from doesn't matter.

It's very difficult to achieve consistency in measurement of ethnic or cultural origins over time or with slightly different questions. It's extremely complex. We don't pretend to be able to provide consistency in the measure of ethnic or cultural origins over time. It's for that reason that we had to resort to a more direct and specific set of questions that would be less subject to ambiguity and that hopefully will provide the breakdowns of the target groups that are required for employment equity purposes.

The Chair: Since the target groups have been designated, can you not have a definition of visible minorities in the census, or during any survey? Then we have disabled people. We heard it is based on the WHO definition, but perhaps even that has to be placed succinctly in the census. Third is aboriginal status. We have to be very sure what we mean when we ask that. Would it include the Métis? The data would be more meaningful and capable of more meaningful analysis.

I submit that when it comes to gender, there will be no ambiguity about it being a designated group.

How do you see such? Or is it happening now?

[Translation]

d'une autre désignation augmente considérablement. D'après certains tests effectués au cours des dernières années, le nombre des gens qui répondent «Canadien» peut aller de 20 à 40 p. 100 ou plus lorsqu'on peut répondre à la question en cochant la catégorie «Canadien» ou lorsque cette catégorie est citée en exemple.

Le pourcentage sera donc assez élevé, mais nous ne savons pas à quel point. Cela dépendra de la publicité ou d'autres circonstances qui entourent un recensement donné. Toutefois, nous sommes certains d'une chose, le pourcentage sera élevé. Pour cette raison nous avons fini par conclure que si on nous demande des informations sur les groupes désignés nous ne pouvons pas nous contenter de la question sur l'origine ethnique ou culturelle ou ancestrale.

Le président: Quand vous posez les questions relatives à l'ethnicité... et ce matin la Commission des droits de la personne nous a dit qu'il était nécessaire d'adopter des outils de mesure normalisés. En plus de ces outils, vous reconnaîtrez avec moi qu'il est nécessaire de donner aux termes des définitions bien uniformes. Dans ce cas, pensez-vous qu'il serait bon d'ajouter aux termes que nous utilisons la définition que nous leur donnons?

M. Petrie: Lorsqu'on demande aux gens de répondre à une question, il est toujours utile de s'assurer qu'ils comprennent les objectifs de la question et la façon dont elle est définie. Cela dit, il n'est pas réaliste de penser que cela est possible dans un questionnaire de recensement, en particulier dans le domaine de l'ethnicité. C'est un concept particulièrement difficile, qui a une signification différente selon les gens. Même si vous expliquez aux gens que vous essayez de mesurer leur lignée ou leur origine, il y aura toujours des gens qui insistent pour répondre par l'identité qu'ils se donnent actuellement: pour eux, c'est leur réalité actuelle qui compte, pas celle de leurs ancêtres, pas plus que leur origine géographique.

Il est particulièrement difficile de mesurer d'une façon uniforme les origines ethniques ou culturelles sur une certaine période ou en posant des questions quelque peu différentes. C'est un problème très complexe. Nous ne prétendons pas mesurer uniformément les origines ethniques ou culturelles sur une période assez longue. Pour cette raison, nous avons dû nous contenter d'une série de questions plus directes et plus spécifiques, des questions moins exposées à l'ambiguïté qui devraient nous donner les détails dont nous avons besoin pour l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les groupes cibles.

Le président: Puisque les groupes cibles ont été désignés, est-ce que vous ne pourriez pas inscrire dans le recensement ou dans vos enquêtes une définition des minorités visibles? Ensuite, nous avons les personnes handicapées. Dans ce cas, nous savons qu'on se fonde sur la définition de l'OMS, mais même cette définition doit figurer de façon très succincte dans le recensement. La troisième catégorie est celle du statut autochtone. Nous devons savoir exactement ce que nous voulons dire: est-ce que cela comprend les Métis? Les données seraient plus révélatrices et permettraient des analyses plus approfondies.

En ce qui concerne le sexe, c'est un groupe désigné où il n'y a pas d'ambiguïté.

Comment voyez-vous les choses? Est-ce que cela se fait déjà?

[Traduction]

• 1255

Mr. Petrie: We do endeavour to minimize the ambiguity or inconsistency. The questions relating to aboriginal origins, for example, do attempt to phrase the question in such a way that persons who are responding will report whether or not they are an aboriginal person, and if so, whether they are associated with Métis, North American Indian, or Inuit; or in the case of visible minorities, whether they will identify with one of the categories listed on the questionnaire, which are essentially the categories used in the definitions under the employment equity legislation.

So we've tried, and our test results indicate we have been successful in developing a set of questions that people will understand and that will enable them, without too much difficulty, to reply to the question in a way that enables the results to be tabulated according to the objectives of the legislation.

It is particularly difficult in the case of disability, because as Mrs. Furrie mentioned, the definitions are complex. We cannot use one or two questions on a census to identify or quantify the disabled population in Canada. It's simply too complex an issue. We use the census to narrow down the range of people of whom we will then ask a series of follow-up questions, a much more detailed set of questions, which will determine whether or not this individual is a person with a disability as defined by the legislation. But we also have to ask a sample of people who on the census do not report any indication of disability, because we know, based on experience, those so-called "screening" questions will not identify all the people who, if asked the right questions, will turn out to be someone with a disability.

Mrs. Hayes: Have you done any studies that take into account discrepancies in income and opportunity because of personal lifestyle choice and career options? To put this into context, women in teaching professions, according to your statistics, make 77% of what men do. But union agreements ensure people of equal qualification are paid the same in the teaching profession. So there must be some other factors at work there. Do you have any way of distinguishing such factors so your statistics read true?

Mr. Petrie: Such studies often do take place and involve taking accounting of, for example, differences in length of experience or educational qualifications or hours worked—all the factors that contribute to differences in income. Even though rates of pay per se are identical for both sexes, there are a lot of factors other than the rate of pay which determine the average income levels of males or females in a given profession.

So studies have been done in various areas. The data are available to support those studies. There remain, at the end of most of those studies, some residual differences that cannot be explained by standardizing for differences in age or length of experience or educational qualifications.

M. Petrie: Nous faisons des efforts pour minimiser l'ambiguïté ou le manque d'uniformité. Les questions relatives à l'origine autochtone, par exemple, sont exprimées en des termes qui permettent à ceux qui répondent de déclarer si, oui ou non, ils sont autochtones, et, dans ce cas, s'ils sont apparentés aux Métis, aux Indiens d'Amérique du Nord ou aux Inuits. Dans le cas des minorités visibles, on demande aux gens de déclarer leur appartenance à une des catégories qui figurent dans le questionnaire, c'est-à-dire les catégories qui figurent dans les définitions de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous avons donc essayé—et les résultats de nos tests indiquent que nous avons réussi—d'élaborer des questions faciles à comprendre, des questions qui permettent aux gens de répondre sans trop de difficultés et nous permettent de mettre les résultats en tableaux en tenant compte des objectifs de la loi.

C'est particulièrement difficile dans le cas d'un handicap, car, comme M^{me} Furrie l'a mentionné, ces définitions-là sont complexes. Nous ne pouvons pas utiliser une ou deux questions dans un recensement pour identifier ou quantifier la population handicapée du Canada. C'est tout simplement trop complexe. Nous utilisons donc le recensement pour établir de grandes catégories de personnes à qui on demandera par la suite de répondre à des questions complémentaires beaucoup plus détaillées. Ce sont ces questions-là qui détermineront qu'une personne possède un handicap aux termes des définitions de la loi. Mais en même temps, nous devons contacter à nouveau un échantillon de gens qui n'ont déclaré aucun handicap lors du recensement, car l'expérience nous a prouvé que ces soi-disant questions «filtres» n'identifient pas tous les intéressés et que certains s'avéreront handicapés si on leur pose les bonnes questions.

Mme Hayes: Avez-vous fait des études sur les différences de revenu et de potentiel causées par des choix de vie personnelle et des options de carrière? Je vous donne un contexte: d'après les statistiques les enseignantes gagnent 77 p. 100 de ce que gagnent les hommes dans le même secteur. Mais d'après les ententes syndicales, à qualifications égales, les gens sont payés la même chose dans l'enseignement. Il doit donc y avoir d'autres facteurs. Pouvez-vous faire cette distinction entre les facteurs pour rendre vos statistiques plus significatives?

M. Petrie: Nous effectuons souvent ce genre d'études et, pour ce faire, nous devons tenir compte de l'expérience, des qualifications ou du nombre d'heures de travail, tous facteurs qui contribuent à des différences de revenu. Bien que les taux salariaux soient identiques pour les deux sexes, de nombreux autres facteurs déterminent le revenu moyen des hommes et des femmes dans une profession donnée.

Des études ont donc été effectuées dans divers secteurs. Des données sont disponibles qui confirment les conclusions de ces études. Cela dit, il reste toujours des différences résiduelles qu'il est impossible d'expliquer en normalisant sur la base des différences d'âge, d'expérience ou de qualifications.

Mr. Maloney: I have a question on the frequency of the data-gathering exercise. It has been suggested that labour force statistics for designated groups under the bill should be updated more often than five years. Do you have the mechanisms or infrastructure, so to speak, in place to do this on an annual basis, or perhaps a more frequent basis, and do you recommend this?

Mr. Petrie: We could provide data more frequently only for large geographic areas, based on existing surveys. For example, if we were to attempt to collect some of the data through the labour force survey or other monthly or annual surveys we carry out, we could provide some information for large geographic areas more frequently than every five years. To provide data at smaller levels of geography, we have to rely on the census or very large–scale surveys, and those we cannot conduct more frequently.

• 1300

The Chair: On behalf of the committee, I thank you so much, witnesses. We thank you for your valuable contribution.

The meeting is suspended. There will be a business meeting of the committee at 2 p.m., one hour before the next witness.

[Translation]

M. Maloney: J'ai une question à poser au sujet de la fréquence des collectes de données. Certains pensent qu'il serait bon de mettre à jour plus fréquemment que tous les cinq ans les statistiques sur la main-d'oeuvre appartenant aux groupes désignés. Avez-vous les mécanismes ou l'infrastructure nécessaires pour recueillir ces statistiques annuellement, ou peut-être même plus fréquemment, et pensez-vous que ce serait une bonne idée?

M. Petrie: Nous pourrions recueillir des données plus fréquemment, mais seulement pour de grandes régions géographiques, en nous fondant sur les enquêtes actuelles. Par exemple, si nous voulions recueillir une partie des données grâce à l'enquête sur la main—d'oeuvre ou à une autre enquête mensuelle ou annuelle que nous effectuons, nous pourrions fournir des informations sur de grandes régions géographiques plus fréquemment que tous les cinq ans. Toutefois, pour fournir des données sur des régions géographiques plus restreintes, nous devons nous baser sur le recensement ou sur des enquêtes très étendues qu'il serait impossible d'effectuer plus fréquemment.

Le président: Au nom du comité, je tiens à remercier nos témoins. Nous vous remercions pour votre précieuse contribution.

Je suspends maintenant la séance. Le comité doit se réunir à 14 heures pour régler les affaires courantes, c'est-à-dire avant la comparution du témoin suivant.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré—Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Human Rights Commission:

Max Yalden, Commissioner;

Marjorie Keeley, Director General, Employment and Pay Equity Branch.

From Statistics Canada:

Bruce Petrie, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field:

Doug Norris, Director, Housing, Family and Social Statistics Division:

Adèle Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program;

Nanjamma Chinnappa, Director, Business Survey Methods Division.

TÉMOINS

De la Commission des droits de la personne:

Max Yalden, commissaire;

Marjorie Keeley, directrice général, Direction général de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale.

De Statistique Canada:

Bruce Petrie, statisticien en chef adjoint, Secteur de la Statistique sociale des institutions et du travail;

Doug Norris, directeur, Division des statistiques sociales du logement et des familles:

Adèle Furrie, directrice, Programme des enquêtes post-censitaires;

Nanjamma Chinnappa, directrice, Division des méthodes d'enquêtes-entreprises.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9





HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Tuesday, January 31, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 26

Le mardi 31 janvier 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des Committee on

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE E DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 31, 1995 (31)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met *in camera* at 2:08 o'clock p.m. this day, in Room 253–D, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Appearing: The Honourable Arthur C. Eggleton, President of the Treasury Board and Minister responsible for Infrastructure.

Witness: From the Treasury Board of Canada: Paul Royer, Legal Advisor.

The sitting was suspended at 2:57 o'clock p.m.

The sitting resumed in public session at 3:06 o'clock p.m.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

The President made an opening statement and with the witness answered questions.

At 4:56 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 31 JANVIER 1995 (31)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à huis clos à 14 h 08, dans la salle 253-D de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Comparaît: L'honorable arthur C. Eggleton, président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Infrastructure.

Témoins: Du Conseil du Trésor du Canada: Paul Royer, avocat conseil.

À 14 h 57, la séance est suspendue.

À 15 h 06, la séance reprend.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

Le Président fait une déclaration et, avec le témoin, répond aux questions.

À 16 h 56, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Tuesday, January 31, 1995 [Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le mardi 31 janvier 1995

• 1505

The Chair: The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons resumes its proceedings.

We have before us this afternoon the Hon. Art Eggleton, President of the Treasury Board.

We welcome you, Mr. Minister, and members of your staff, whom you may want to introduce to members of the committee. We look forward to your presentation.

Hon. Arthur C. Eggleton (President of the Treasury Board and Minister responsible for Infrastructure): Thank you very much, Mr. Chairman, and colleagues.

I am pleased, at your suggestion, to introduce the people who are with me here at the table from the Treasury Board Secretariat.

Madeleine Ouellon is the deputy secretary for official languages in the Employment Equity Branch. Marjorie David is director of harmonization and strategy, employment equity and official languages in the Employment Equity Branch. Pierre Martel is a special adviser with respect to official languages, Employment Equity Branch. Lyon Weidman is director of employment equity policy for official languages, Employment Equity Branch.

I'm pleased also to be associated with my colleague, the Minister of Human Resources Development and also the Secretary of State for Training and Youth in bringing forward this new Employment Equity Act together.

I'll be following the discussions in your committee very closely as you hear the views of people in groups that appear before you on this important matter. You have a very critical role to play, and I'm anxious to hear the results, particularly as they relate to the public service side of the Employment Equity Act.

Let me talk briefly about employment equity generally and the proposed legislation from my perspective as the minister responsible for the management of the public service.

In preparing this bill we were guided by the basic notion that employment opportunities must be open to all Canadians in a fair and equitable way. There is simply no room in Canada for tolerating a situation where some individuals could be excluded from access to employment and promotion opportunities for any reason other than ability. The merit principle is imperative.

The proposal before you fulfils the commitments we, the Liberal government, have made. When the bill is passed, employers in the private and public sectors, including the federal public service, will be subject to identical obligations to implement employment equity. There will be one consistent process under a single act.

The Canadian Human Rights Commission will be authorized to verify the compliance of employers with the provisions of the act. With its audit powers, the commissioner will be in a position to cooperate with employers by helping them implement employment equity in an effective and realistic manner. I know we will be able to count on the commission for solid and well–reasoned advice.

Le président: Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées poursuit ses travaux.

Nous accueillons cet après-midi l'honorable Art Eggleton, président du Conseil du Trésor.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur le ministre, ainsi qu'à vos collaborateurs, que vous voudrez bien nous présenter. Nous avons hâte d'entendre votre exposé.

L'honorable Arthur C. Eggleton (président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Infrastructure): Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Je suis heureux de suivre votre suggestion et de vous présenter les fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor qui m'accompagnent ici à la table.

M^{me} Madeleine Ouellon est sous-secrétaire, Direction des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi. M^{me} Marjorie David est directrice, Harmonisation et stratégies, Direction des langues officielles et équité en matière d'emploi. M. Pierre Martel est conseiller spécial à la Direction des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi. M. Lyon Weidman est directeur à la Direction des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi.

Je suis heureux de m'associer au ministre du Développement des ressources humaines et à la secrétaire d'État (Formation et Jeunesse) pour vous présenter le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Je suivrai de près les débats du comité qui entendra les témoignages sur cette importante question. Vous avez un rôle important à jouer et j'attends avec impatience les résultats de votre démarche, surtout ceux qui se rapportent à l'application dans la fonction publique de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

J'évoquerai brièvement l'équité en emploi et le projet de loi en me plaçant sous l'angle du ministre responsable de la gestion de la fonction publique.

Par ce projet de loi, nous voulons que les chances d'emploi ou d'avancement soient offertes à tous les Canadiens de manière équitable. On ne peut tolérer qu'au Canada des gens se voient refuser des chances d'emploi ou d'avancement pour une raison qui n'a rien à voir avec leur compétence. Le principe du mérite est primordial.

La loi que nous proposons tient les promesses faites par le gouvernement libéral. Lorsque le projet de loi sera adopté, les employeurs des secteurs privé et public, y compris la fonction publique fédérale, auront tous les mêmes obligations à l'égard de l'équité en emploi. Il y aura alors un seul processus cohérent qui sera régi par une seule loi.

La Commission canadienne des droits de la personne pourra contrôler l'observation de la loi par les employeurs. Son mandat de contrôle lui permettra d'aider les employeurs à réaliser l'équité er emploi avec efficacité et réalisme. Je sais que nous pourrons compter sur la Commission pour donner des avis solides et bier pensés.

Employment equity is no stranger to the public service.

En effet, un gouvernement du Parti libéral a été le premier à mettre de l'avant des programmes en la matière, il v a plus d'une décennie.

I'm particularly proud to be associated with a party that has defended and promoted so many important equity and social justice initiatives during its history. Employment equity in the public service of Canada goes back more than two decades to the 1970 Royal Commission on the Status of Women. In 1983 the government of the Right Hon. Pierre Trudeau introduced the affirmative action program to advance the participation of women, aboriginal peoples and persons with disabilities in the public service. In 1985 visible minorities were included as a designated group.

Also in 1983, the Royal Commission on Equality in Employment, chaired by Justice Rosalie Abella, was created. This commission was a ground-breaking forum for the examination of employment equity issues.

• 1510

Two years later, in 1986, the federal government passed the Employment Equity Act. In parallel, the Treasury Board policy on employment equity was introduced and the federal contractors program for employment equity was also initiated. In addition, steps were taken to create a more accessible, flexible, and welcoming work environment in the public service for the persons in the designated groups.

For example, in 1989 the Treasury Board introduced a policy on the provision of services for persons with disabilities, and it's one of the most progressive of its kind in Canada. In 1990 the Treasury Board issued the fair communications practices guidelines to ensure that all visual and written communications material of federal departments and agencies accurately depicts the diversity of the Canadian population.

Later, two pieces of legislation under Treasury Board's responsibility, the Access to Information Act and the Privacy Act, were modified to facilitate access to government records and to personal information in alternative format for persons with sensory disability.

In 1992 employment equity in the public service was given a legislative base through amendments to the Financial Administration Act resulting from the passage of the Public Service Reform Act. The obligations on the public service are comparable to those of the current Employment Equity Act.

Finalement, en mars dernier, j'ai déposé au Parlement le premier rapport sur l'état de l'équité en emploi dans la Fonction publique, required by the 1992 Act on Employment Equity in the Public rapport rendu obligatoire par la loi adoptée en 1992.

This historical overview may be important to understand the evolution and adaptation of the public service to the realities of changing labour force profiles. But what can be said about the results?

[Traduction]

La notion d'équité en emploi n'est pas étrangère à la fonction publique.

In fact, a government led by the Liberal Party was the first to implement programs in this area over a decade ago.

Je suis particulièrement fier d'être associé au parti qui a été l'ardent défenseur et promoteur de mesures d'équité et de justice sociale de premier ordre au cours de son histoire. L'équité en emploi dans la fonction publique remonte plus de deux décennies à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada en 1970. En 1983, le gouvernement libéral du très honorable Pierre Trudeau a adopté le Programme d'action positive pour que les femmes, les autochtones et les personnes handicapées soient plus nombreux dans la fonction publique. En 1985, les minorités visibles se sont jointes aux groupes désignés.

De plus, en 1983, la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, sous la présidence du juge Rosalie Abella, a été créée. La Commission a été un grand point de départ pour l'examen complet des questions liées à l'équité en emploi.

Deux ans plus tard, en 1986, le gouvernement fédéral a voté la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Parallèlement, la politique du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi a été adoptée et le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi a été lancé. En outre, des mesures ont été prises pour créer une fonction publique plus souple, plus accessible aux membres des groupes désignés et plus accueillante à leur égard.

Ainsi en 1989, le Conseil du Trésor a instauré une politique sur la prestation des services aux personnes handicapées, politique qui est l'une des plus progressives du genre au Canada. En 1990, le Conseil du Trésor a publié des lignes directrices sur les pratiques de communication pour que les communications visuelles et écrites des ministères et organismes fédéraux rendent bien la diversité de la société canadienne.

Plus tard, sous la responsabilité du Conseil du Trésor, la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels ont été modifiées pour faciliter l'accès aux documents publics et aux renseignements personnels et leur présentation sur médias substituts aux personnes ayant une déficience sensorielle.

En 1992, l'équité en emploi dans la fonction publique s'est vu conférer un fondement législatif par les modifications à la Loi sur la gestion des finances publiques résultant de l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique. Les obligations imposées à la fonction publique sont semblables à celles qui découlent de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Finally, last March, I presented to Parliament the first report, as Service.

Ces jalons historiques sont certainement importants pour comprendre l'évolution et l'adaptation de la fonction publique aux réalités du changement dans la composition de la main-d'oeuvre canadienne. Cependant, qu'en est-il concrètement des progrès constatés dans la fonction publique?

Let me highlight some of the key achievements in advances, as well as, quite frankly, some of the areas where attention is still necessary.

The overall size of the public service fluctuated within a range of about 4% during the last five-year period. However, the number of women employed in the public service increased by 16%. Women now occupy 47% of the positions. This is in line with the availability of women in the general labour force.

During the same period the number of aboriginal peoples and of persons with disabilities each increased by 18% in the public service. The number of persons in a visible minority went up by 50%. Nevertheless, for these three groups I recognize that there still is a gap between their representation in the public service and their availability in the general labour force.

Il ne faut pas pour autant demeurer sur nos positions et nous contenter de ces acquis.

Take the example of women, who form more than 80% of the public service's support personnel. They are still far from a level of representation in the executive category and in the scientific and professional category corresponding to their workforce availability.

Similarly, persons in a visible minority form about 10% of all professional employees but only 2% of executives.

Aboriginal peoples have been recruited in greater numbers recently, but they leave the public service at higher rates than other groups.

Persons with disabilities are often to be found concentrated in administrative support positions.

We must persist. We must continue to advance in ensuring fairness for all. But it will be tough. We all know that the public service will be facing downsizing over the next few years, and we must focus on clear, but reasonable, objectives.

In 1993 we published a framework for the advancement of employment equity in the public service of the 1990s. This framework places employment equity firmly within the practice of good human resource management. It emphasizes the vital role of each department and of every manager and every employee in determining the best way of valuing diversity and of accommodating differences in the workplace.

• 1515

Progress in employment equity is consistent with the philosophy and legal requirements of the merit principle. We must take, and have taken, initiatives to assist the workings of the merit-based staffing process in the public service to facilitate the advancement of employment equity.

These initiatives include, for example, counselling to assist in career development, community outreach programs to increase the pool of interested qualified candidates, and collaborative work with educational institutions to encourage the

[Translation]

Permettez-moi de souligner quelques-unes de nos réussites et d'attirer également votre attention sur des points qui, il faut l'avouer, attendent toujours de recevoir toute l'attention voulue.

La taille de la fonction publique a fluctué d'environ 4 p. 100 pendant les cinq dernières années, mais l'effectif féminin a augmenté de 16 p. 100. Les femmes constituent maintenant 47 p. 100 de l'effectif, ce qui correspond à leur disponibilité au sein de la population active.

Par ailleurs, le nombre des autochtones et des personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté de 18 p. 100 dans chaque groupe et le nombre des membres des minorités visibles a augmenté de 50 p. 100. Je reconnais toutefois que, dans le cas de ces trois derniers groupes, leur représentation dans la fonction publique ne correspond pas encore à leur disponibilité au sein de la population active.

We must not rest in our laurels and rejoice.

Considérons par exemple que les femmes constituent plus de 80 p. 100 du personnel de soutien dans la fonction publique. Elles sont encore loin d'avoir atteint une représentation dans la catégorie de la direction et dans les secteurs scientifiques et professionnels qui corresponde à leur disponibilité.

De même, les personnes faisant partie d'une minorité visible représentent près d'un dixième des employés dans les secteurs professionnels, mais ne constituent que 2 p. 100 des dirigeants.

Les autochtones ont été recrutés en plus grand nombre dernièrement, mais ils quittent la fonction publique à un rythme plus élevé que les autres groupes.

Les personnes handicapées se retrouvent concentrées très souvent dans des postes de soutien administratif.

Nous devons persister dans nos efforts et continuer d'avancer en étant justes envers tous, mais la route sera difficile. Nous savons bien que la fonction publique subira des compressions dans les prochaines années. Nous devons nous fixer des objectifs précis et raisonnables.

En 1993, nous avons publié un cadre pour l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique des années quatrevingt—dix. Le cadre fait de l'équité en emploi un des piliers de la bonne gestion des ressources humaines. Il met en relief le rôle prépondérant de chaque ministère, chaque gestionnaire et chaque employé dans la détermination de la meilleure manière d'apprécier la diversité et d'accepter les différences en milieu de travail.

L'avancement de l'équité en emploi cadre avec la philosophie et les prescriptions juridiques du principe du mérite. Nous devons prendre des mesures, et nous avons lancé des initiatives, pour appuyer le régime de dotation fondé sur le mérite dans la fonction publique et faire avancer l'équité en emploi.

À titre d'exemple, nos initiatives comprennent les services d'orientation à l'appui du perfectionnement professionnel, les programmes de participation communautaire pour augmenter le bassin de candidats qualifiés et intéressés, la collaboration avec

acquisition of knowledge, skills, and training found to be in des établissements d'enseignement pour privilégier l'acquisition short supply. In addition, in order to address areas where underrepresentation of designated groups is persistent, it has been necessary to find ways to provide opportunities for additional work experience and additional training. This is where initiatives such as those under the special measures initiatives program, which was reconfirmed by this government in March 1994, assist departmental management in their task.

To enable lasting progress, it is also imperative to value diversity in the workplace. Differences between employees should be acknowledged and accommodated to the extent possible. The talents and experiences of everyone in the workforce are valuable and must be fully utilized.

Priority is being given throughout the public service to increasing awareness and understanding of diversity. Action is being taken to ensure employees receive adequate information and support. In addition, managers are being trained in the management of diversity and are encouraged to understand and be sensitive to cultural values and differences.

Mr. Chairman, the bill before you builds on the solid foundations that have been established over more than a decade of employment equity in the public service. It is not a radical break from the past; it is a bridge to the future. It constitutes a further step towards equity and fairness for all in the workplace.

I would like to note that under this bill the employer's obligations for the public service would be identical to those of the private-sector employer. The obligations are standard. Yet the unique nature of the public service is recognized and respected, without creating a separate regime.

For instance, the proposed Employment Equity Act complements other statutes that define the prerogatives of the Treasury Board as the employer of the public service and the role of its president. Appointments to the public service continue to be governed by the Public Service Employment Act. The administration of this act of course rests with the Public Service Commission, which is an independent agency, as you know, reporting directly to Parliament. This bill acknowledges this responsibility.

The bill recognizes that progress in the area of employment equity is to be achieved in full respect for the merit principle. This principle remains a cornerstone of human resources management in the public service and it will not be eroded.

In keeping with the direct accountability of ministers to Parliament, I will continue, as President of the Treasury Board, to table my annual report to Parliament on the state of employment equity in the public service.

The bill provides for its extension to other public-sector employers by regulation. The point is to ensure these employers are brought under the proposed act in an orderly manner, their administrative systems can and will conform with the requirements of the act, and in keeping with our responsibility to taxpayers, at the same time their programs are effective.

[Traduction]

des connaissances et les compétences qui manquent. En outre, nous sommes intervenus dans les domaines où les groupes désignés sont traditionnellement sous-représentés en offrant à leurs membres les moyens d'acquérir de l'expérience et des connaissances et nous avons établi notamment le Programme des initiatives de mesures spéciales en mars 1994 pour soutenir la tâche des gestionnaires.

Pour assurer un progrès durable, il est essentiel que l'on apprécie la diversité en milieu de travail. Les différences entre les employés devraient être reconnues et acceptées le plus possible. Les talents et les atouts de chacun sont précieux et doivent être exploités au maximum.

Dans toute la fonction publique, on porte actuellement une attention particulière à sensibiliser les employés et à leur faire mieux comprendre la notion de diversité. De mesures ont été prises pour que les employés aient l'information et le soutien nécessaires. En outre, les gestionnaires reçoivent une formation à la gestion de la diversité et sont invités à comprendre et à apprécier les valeurs et les différences culturelles.

Monsieur le président, le projet de loi que nous étudions aujourd'hui a des bases solides qui ont été établies depuis plus d'une décennie à l'égard de l'équité en emploi dans la fonction publique. Il ne coupe pas les ponts avec le passé; il facilite la transition vers l'avenir. Il est un nouveau pas en avant vers l'équité et l'impartialité pour tous dans le milieu de travail.

Je tiens à préciser qu'il impose à la fonction publique les mêmes obligations qu'à n'importe quel employeur du secteur privé. Les obligations sont identiques, mais la nature particulière de la fonction publique est reconnue et respectée sans pour autant créer de régime distinct.

Ainsi la Loi sur l'équité en matière d'emploi complète des lois qui précisent les prérogatives du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique et le rôle de son président. Les nominations des fonctionnaires continuent d'être régies par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'application de cette loi incombe à la Commission de la fonction publique, organisme indépendant relevant du Parlement. Le projet de loi prend acte de cette responsabilité.

Le projet de loi reconnaît que l'avancement de l'équité en emploi doit se conformer strictement au principe du mérite, pierre angulaire de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, et que ce principe ne doit pas être érodé.

Fidèle au régime de la responsabilité directe des ministres envers le Parlement, je continuerai, comme président du Conseil du Trésor, à présenter aux députés et sénateurs mon rapport annuel sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique.

Le projet de loi prévoit sa propre extension, par règlement, à d'autres employeurs du secteur public. Cette disposition vise à assuiettir ces employeurs à la loi en procédant d'une manière ordonnée, à faire en sorte que leurs systèmes administratifs répondent aux prescriptions de la loi et, conformément à notre responsabilité envers les contribuables, que leurs programmes soient efficaces.

The President of the Treasury Board is responsible for triggering the regulatory recommendation to the Governor in Council. I want it to be known that I intend to work with the ministers concerned to ensure we move forward in a timely fashion and the employment equity principles built into the bill are implemented.

The bill will create a new awareness of employment equity obligations in the private and public sectors, while ensuring employers continue to be able to draw on the talents and qualifications of all Canadians.

This bill clearly demonstrates the government's commitment to legislated employment equity. It provides for a review of the law every five years. Thus Parliament will be able to oversee the development and evolutionary pace of employment equity in Canada.

The bill is progressive. The initiative is fair. It is balanced. It is workable.

• 1520

Mr. Chairman, I invite the committee members to consider carefully the provisions of the bill to ensure that employment equity objectives are advanced without losing sight of the difficult economic challenge, the difficult fiscal challenge, that you all know we are facing.

Let's work together to build a country and a public service where employment equity is a reality. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chair: Thank you, Mr. Minister. I would like to start the question period with Mr. Bernier for 10 minutes.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Monsieur le président, d'abord je souhaite la bienvenue au président du Conseil du Trésor devant le Comité ainsi qu'aux personnes qui l'accompagnent. Un peu comme je le disais hier à son collègue responsable du développement des ressources humaines, M. Axworthy, les discours faits par les représentants du gouvernement sont très généreux et, pour reprendre une expression qu'on utilise souvent dans mon patelin, on serait porté, en écoutant le président du Conseil du Trésor, à lui donner la communion sans confession. Mais il faut voir la réalité. Dans son allocution, le ministre a fait, je le reconnais, des aveux importants en matière d'améliorations à apporter au système d'équité en matière d'emploi.

Je vais donc revenir à des points très précis, et je souhaite avoir l'échange le plus fructueux possible avec le ministre responsable de la Fonction publique.

D'abord, au niveau des attitudes, vous avez mentionné qu'il s'agissait là d'un point important; il fallait que les gestionnaires de la Fonction publique soient ouverts par rapport à l'idée d'ouvrir des postes pour faire en sorte qu'on ait une meilleure équité, un meilleur équilibre des différents groupes concernés dans la Fonction publique. C'est un constat qui avait été fait; je n'ai pas pu assister à la séance du Comité ce matin, mais j'imagine que le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Yalden, a dû le répéter. C'est un constat qu'il a fait dans son rapport annuel de 1993, où il dénonçait vertement l'attitude de l'administration publique quand il s'agissait de rendre possible un meilleur équilibre en matière de représentation dans la Fonction publique.

[Translation]

Il incomble au président du Conseil du Trésor de recommander au gouverneur en conseil de prendre le règlement en question. Soyez certains que je travaillerai de concert avec les ministres responsables pour aller de l'avant sous peu et faire appliquer les principes d'équité en emploi compris dans le projet de loi.

Le projet de loi sensibilisera de nouveau les secteurs public et privé aux obligations du régime d'équité en emploi et permettra aux employeurs d'utiliser les talents et les qualités de tous les Canadiens.

Le projet de loi montre bien l'engagement du gouvernement à l'égard de l'équité en emploi légiférée. Il prévoit un examen de la loi tous les cinq ans et aidera ainsi le Parlement à suivre l'évolution de l'équité en emploi au Canada.

Le projet de loi est progressif. C'est une mesure juste, équilibrée et réalisable.

Monsieur le président, je suis certain qu'en étudiant les dispositions de ce projet de loi, les membres de votre comité auront à coeur l'avancement de l'équité en emploi tout en tenant compte des grands défis d'ordre économique qui nous confrontent.

Travaillons ensemble à édifier un pays où l'équité en emploi constitue une réalité. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur le ministre. J'aimerais lancer la période de questions de 10 minutes en donnant la parole à M. Bernier.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Mr. Chairman, I would like first to welcome before the committee the President of the Treasury Board as well as those who accompanied him. Somewhat in the same vein as what I was saying yesterday to his colleague in charge of human resources development, Mr. Axworthy, I would like to say that the speeches made by the government representatives are very generous and, as we often say back home, we would be inclined to gobble down what the President of the Treasury Board is saying hook, line and sinker. However, we must be realistic. I must admit that, in his statement, the minister did recognize that the employmen equity system needed improvement.

I will therefore come back to some very specific points, and I hope to have a most fruitful exchange with the minister responsible for the Public Service.

First of all, with regard to attitudes, you mentioned that thi was an important aspect; that managers in the Public Service should be responsive to the idea of providing opportunities to ensure better equity, a better balance for the various group within the Public Service. This has to do with a conclusion which had been arrived at earlier. I was not able to attend thi morning but I imagine that the President of the Canadia Human Rights Commission, Mr. Yalden, reminded the committee of this conclusion which had come out of his 1993 annual report, where he strongly denounced attitudes within the Publi Service with regard to the possibility of a better balance is representation.

Donc, je suis heureux d'entendre le ministre qui dit qu'il va y avoir une formation. Il y a déjà de la formation, mais ma première question est: Qu'est-ce qui se fait concrètement? Où en êtes-vous rendus avec cette formation? Quelles sont les mesures que vous allez prendre au cours de la prochaine année pour vous assurer qu'il y a une modification au niveau des attitudes, comme le recommandait M. Yalden?

Mr. Eggleton: As I did indicate, it is important that we develop the right atmosphere and understanding within the public service at the managerial level and the employee level with respect to the value of trying to better reflect the population that exists in the labour force by targeting the particular groups we do and by increasing their representation by hiring and also through promotion in the system. Certainly sensitivity training to that effect, helping to create the right kind of attitude and the right kind of atmosphere, is particularly important. There have been a number of training courses that are in fact relevant to that.

There are also, of course, the goals and timetables, which are not in any way to detract from the merit principle and which are not in any way considered to be quotas, but which nevertheless also help to create that kind of target for people to aim for. Certainly, giving them all of the training necessary to understand how valuable it is to work towards increasing the target groups in the public service, to be able to use the many abilities these people can bring, is all part and parcel of what we have to deal with fonction publique et à mettre leurs nombreux talents à profit. in terms of training and education.

• 1525

M. Bernier: Peut-être aurai-je l'occasion de revenir là-dessus avec les responsables du ministère, mais j'aimerais savoir quelles mesures très concrètes seront mises de l'avant au cours de la prochaine année pour faire en sorte qu'il y ait une formation, comme avec les attitudes. Vous répondrez à cette question un peu plus tard, that question later on, if you like. si vous le voulez.

Je voudrais présenter également un autre point. Je voudrais que vous me confirmiez, ou m'infirmiez si c'est le cas, le fait que le Parlement, c'est-à-dire la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement, n'est pas couvert par le projet de loi C-64. Autrement dit, il ne serait pas tenu de respecter ce projet de loi. Est-ce que c'est exact?

Mr. Eggleton: First of all, I take it you are looking for a little further answer with respect to specifics of training or other ways of providing guidance that help provide information that can help change the attitude.

The Canadian Centre for Management Development has put on a series of seminars on gender issues, of course largely with respect to

With respect to aboriginal people, there is a guide to managers on the retention of aboriginal people in the public service. There have been on-reserve aboriginal awareness sessions for employees involved in employment equity programs.

Of course there is a requirement for each department to prepare heir employment equity plans, which include training mechanisms, o be provided to the Treasury Board on an annual basis.

[Traduction]

I am therefore happy to hear the minister say that training will be provided. There is training already, but my first question would be: What is really being done? At what stage is this training at the present time? What measures will you be taking over the next year to make sure that attitudes change, following Mr. Yalden's recommendation?

M. Eggleton: Comme je l'ai dit, il importe de créer une ambiance propice et un climat de compréhension parmi les gestionnaires et les employés de la fonction publique et il faut faire comprendre l'importance et l'utilité de mieux refléter la composition de la population active en ciblant des groupes et en accroissant leur participation par l'embauche et la promotion. Il importe tout particulièrement de prendre certaines mesures pour sensibiliser les gens à ces fait. Un certain nombre de cours de formation pertinents ont déjà été donnés.

Évidemment, il existe également des objectifs et des calendriers, qui ne dérogent nullement au principe du mérite et qui ne peuvent être assimilés, d'aucune façon, à des quotas, mais qui permettent de cibler les actions. Il est certain que, en matière de formation et d'éducation, nous devons faire en sorte que tous les intéressés comprennent l'importance et l'intérêt qu'il y a à accroître la participation proportionnelle des groupes cibles dans la

Mr. Bernier: Maybe I will have the opportunity to take up that matter again with officials from the department, but I would like to know what concrete measures will be put forward within the coming year so that some training is being done, as you mention it in your vous l'avez mentionné dans votre texte, qui soit apportée en rapport presentation, relating to the problem of attitudes. You can answer

> But I would like to make another point as well. I would like you to confirm, or deny if necessary, that Parliament, meaning the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament, is not covered by Bill C-64. In other words, they are not expected to abide by the provisions of that bill. Is that true?

> M. Eggleton: Tout d'abord, je suppose que vous voulez une réponse un peu plus approfondie sur les détails de la formation et des méthodes qui seront recommandées pour permettre une évolution des mentalités et des attitudes.

> Le Centre canadien de gestion a mis sur pied une série de séminaires sur la question de l'opposition homme-femme, en se penchant bien sûr plus particulièrement sur la question féminine.

> En ce qui concerne les autochtones, il y a un guide des gestionnaires exposant les mesures à prendre pour retenir les autochtones dans la fonction publique. Il y a eu aussi dans les réserves des séances de sensibilisation à la question autochtone pour les employés concernés par ces programmes d'équité en matière d'emploi.

> Bien sûr chaque ministère est tenu de présenter un plan d'équité en matière d'emploi, qui doit comprendre des projets de formation, et tout cela doit être soumis annuellement au Conseil du Trésor.

We can provide a detailed list that goes into what I've just described, and quite a number of others, in terms of the kinds of training programs that help to accomplish the change you are asking for, and we'll provide that to the members of the committee.

I believe you mentioned the House of Commons and the library. No, they are not covered by this directly, because the provisions for the Treasury Board and the employees we cover do not include them. By tradition, they are independent and report to Parliament. We respect that traditional independence, but we would certainly not be opposed to these institutions, as employers, abiding by the same employment equity obligations as the others would under the act.

In fact, we'd welcome the views of this committee with respect to that matter.

However, they are independent jurisdictions reporting to Parliament and they would have to make that decision themselves. I am hopeful that they will do exactly what you are suggesting; that is, agree to comply with the same provisions.

M. Bernier: Je voudrais simplement faire un commentaire. Je reviendrai lors du deuxième tour avec d'autres questions.

Je crois, monsieur le ministre, que vous envoyez, comme gouvernement, un message pour le moins incohérent lorsque vous confirmez que la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement ne sont pas assujettis à cette loi, alors qu'on dit en toutes lettres dans le projet de loi que l'ensemble de la Fonction publique y est assujetti. Je comprends très bien la distinction que vous faites, mais pour le grand public, les nuances ne seront pas aussi évidentes. On dit qu'on assujettit l'ensemble de la Fonction publique. Vous assujettissez également l'ensemble des employeurs du secteur privé qui ont une charte fédérale. Il me semble que là, il y a une contradiction, alors qu'à l'endroit même où les élus se retrouvent, où le gouvernement siège, la loi ne s'applique pas.

C'est mon commentaire, et je reviendrai lors d'un deuxième tour.

Mr. Eggleton: Again, I hope that they would come under it, but they are going to have to make that decision.

Perhaps some advice that you can give to them is to address this issue, and I think then they could be brought under the act by the Governor in Council.

At this point in time they don't come under the jurisdiction of the Treasury Board, certainly, so they are not included under the provisions that Treasury Board employees and employees coming under our jurisdiction would be. But hopefully they will agree to comply with the act.

• 1530

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I am pleased to have you here today. I'm looking forward to hearing what you have to say.

Briefly, could you give us your definition of the merit principle?

[Translation]

Nous pourrions vous donner une liste détaillée qui vous donnerait une idée plus précise de tout ce que je viens d'évoquer, en même temps qu'un certain nombre de renseignements supplémentaires, portant sur ces programmes de formation qui permettent de susciter cette évolution que vous souhaitez, et nous pouvons donc fournir cette documentation aux membres du comité.

Vous avec parlé de la Chambre des communes et de la bibliothèque. Non, elles ne sont pas incluses, les dispositions concernant le Conseil du Trésor et les employés dont nous nous occupons ne s'appliquent pas à elles. Traditionnellement ce sont des organes indépendants qui relèvent directement du Parlement. Nous respectons cette indépendance traditionnelle, mais nous ne serions certainement pas opposés à ce que ces institutions, dans leur rôle d'employeurs, soient assujetties aux mêmes obligations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Nous serions d'ailleurs très intéressés par toutes suggestions que le comité pourrait nous faire à cet égard.

Mais il reste que ce sont des domaines de compétence qui relèvent de l'autorité du Parlement, et c'est là que la décision devra être prise. J'espère très sincèrement que votre souhait sera exaucé, et qu'on y respectera les dispositions qui sont imposées aux autres employeurs.

Mr. Bernier: I'd like to make just a comment. I will come back to other questions on the second round.

I think, Mr. Minister, that you are sending, along with the government, a rather incoherent message when you confirm that the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament are not covered by this bill, which states that the whole Public Service is subject to the provisions of the act. I do understand the difference you're making, but for the public at large that kind of distinction doesn't seem obvious. You're saying that the whole Public Service is covered, which covers also employers from the private sector that are federally regulated. I see some contradiction in the fact that where the members of Parliament gather, where the government is sitting, the act does not apply.

That was my comment, I will come back on the second round.

M. Eggleton: Je le répète, j'aimerais effectivement que ces institutions soient également couvertes par la loi, mais ce sera à elles de décider.

Vous pourriez donc peut-être leur conseiller de se pencher sur la question, suite à quoi elles pourraient être incluses dans la loi par décision du gouverneur en conseil.

Pour le moment ce n'est pas le cas, ces institutions ne relèvent pas de la compétence du Conseil du Trésor, et ne sont donc pas concernées par des dispositions qui s'appliquent aux employés relevant de notre compétence. Espérons seulement qu'elles seront disposées à appliquer cette loi.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je suis ravie de vous voir parmi nous, et j'attends avec impatience d'entendre ce que vous aurez à nous dire.

Très rapidement, pourriez-vous d'abord nous donner une définition du principe du mérite?

Mr. Eggleton: The courts have dealt with that matter, and perhaps their definitions are more important. But it's certainly to have the best-qualified person filling a position fill it.

Mrs. Hayes: Just to follow up on what my colleague was asking...and it struck me as being part of his dilemma. If an institution is under the jurisdiction or guidelines of a bilingual hiring policy and also under employment equity, would that cause a problem? Can you see where that might complicate things? Which would take priority, if a choice had to be worked out?

Mr. Eggleton: I'm not sure I quite follow you. I don't know where there would be a conflict. Maybe you could explain a little further, non plus de conflit. Vous pourriez peut-être vous expliquer un peu with an example.

Mrs. Hayes: I'm probably showing my own ignorance in this area somewhat, because I'm not sure how the bilingual policy works in the federal civil service hiring policies. I assume there are guidelines for a bilingual presence in federal departments and in different parts of. . .for instance in the Library of Parliament or whatever; some of those rules would apply there. I just wonder, if both guidelines were in place, how they would work out.

Mr. Eggleton: There is no priority that one has over the other, as understand it. Managers find a way to deal with any possible conflicts. I'm not aware of its having become a problem.

Mrs. Hayes: Perhaps with a little more discussion, my next question would be this. In light of the projected job cuts in the coming judget, or expected changes in the job market, especially in the public service, how do you propose employment equity will be mplemented in that environment?

Mr. Eggleton: The principles of employment equity still stand, nd our efforts to bring it about still stand. It will take more time. ecause there will be smaller numbers. People are still being hired nto the public service. We do require new people every year. But here are substantially fewer than was the case in the past. So it would ake a longer time, of course, to try to increase the levels of the target roups.

Mrs. Hayes: Within, say, the five-year mandate of the bill, when eview will be taking place, will that give a fair test? If some of that within a hiring freeze, or even a decrease in the number of public ervants, will that timeframe give a valid benchmark test for the roposed act, or do you feel it will have an effect on that?

[Traduction]

M. Eggleton: Comme les tribunaux se sont déjà penchés sur cette question, leurs définitions seraient peut-être celles qui comptent le plus. Mais il s'agit en tous les cas de pouvoir trouver la personne la mieux qualifiée pour le poste à pourvoir.

Mme Hayes: Je vais donc faire suite maintenant à ce que mon collègue demandait... puisque la question semblait lui aussi beaucoup le troubler. Lorsqu'un employeur est assujetti aux directives de la politique du bilinguisme, en matière de recrutement, mais également à la politique d'équité en matière d'emploi, cela peut-il créer des problèmes? Pouvez-vous voir là des sources de complications? Laquelle des deux politiques doit avoir la priorité, au cas où il faudrait choisir?

M. Eggleton: Je ne suis pas certain de vous suivre. Je ne vois pas plus, en nous donnant peut-être un exemple.

Mme Hayes: C'est peut-être le fait de mon ignorance dans ce domaine, que je suis en train de vous dévoiler, n'étant pas tout à fait certaine de comprendre exactement comment la politique du bilinguisme s'applique au problème du recrutement dans la fonction publique. Je suppose qu'il y a des directives imposant une présence bilingue dans les ministères fédéraux, et dans diverses parties. . .j'imagine la Bibliothèque du Parlement, etc, où ces règles s'appliquent également. Si les deux politiques sont appliquées, quel résultat cela donne-t-il?

M. Eggleton: Ni l'une ni l'autre n'a la priorité sur l'autre, si je comprends bien. Aux cadres de trouver des issues aux conflits qui pourraient se présenter. Je ne sache pas que cela ait d'ailleurs fait problème.

Mme Hayes: Peut-être qu'au fil de la discussion cela deviendra plus clair, et voici la question que je vais maintenant vous poser: étant donné que l'on attend du prochain budget des compressions sur le plan de l'emploi, et une évolution du marché de la main-d'oeuvre, plus particulièrement dans la fonction publique, comment l'équité en matière d'emploi pourra-t-elle d'après vous être appliquée?

M. Eggleton: Les principes de l'équité en matière d'emploi restent, et nous continuerons à déployer les mêmes efforts pour faire appliquer ces principes. Nous aurons besoin de plus de temps, puisque nous disposerons de ressources amoindries. Mais on continue à recruter dans la fonction publique. Nous avons besoin, tous les ans, d'employés nouveaux. Mais beaucoup moins que par le passé. Cela veut dire que nous aurons besoin de plus de temps, bien sûr, pour relever le niveau de participation des groupes visés par la

Mme Hayes: Mais lorsque l'on procédera à un premier examen des résultats de la loi, au bout de cinq ans, cet examen aura-t-il quelque valeur? En effet, s'il y a un gel du recrutement, et peut-être même une diminution du nombre des fonctionnaires, cette période de cinq ans conserve-t-elle quelque valeur que ce soit, et les résultats ne risquent-ils pas d'être influencés par ce qui aura été décidé pendant ces cinq ans?

Mr. Eggleton: I think it's quite valid. The numbers may be different. They may be lower than what we would like to achieve otherwise. But the program is still quite valid and should proceed on the basis of regular reviews. That's the period that's been put into the bill, and it's quite a reasonable period. Yes, I think we should be judging this program, looking at it every five years and seeing how we're doing.

Mrs. Hayes: Do you anticipate any morale problems, either with the cutbacks or with the implementation of the new employment equity legislation within the public service?

Mr. Eggleton: I don't sense that there will be morale problems. Obviously when you're talking about downsizing, as in the first part of your question, there are concerns. There's a lot of apprehension about it. We've been reading about that during the last few days. I hope we'll be able to reduce the level of anxiety in that respect very soon. But I don't think that anxiety relates to this proposed Employment Equity Act. Certainly the people I've heard from, both in the public service and representing the public service unions, feel this is quite a reasonable thing to do.

• 1535

Remember that we already have this policy in effect in any event, and it comes under another piece of legislation, the Financial Administration Act. What we're doing is bringing what already exists under the same rules, the same obligations, as the federally regulated private sector, as we indicated in the red book we would do, to bring them under one act.

Mrs. Hayes: Do you know the rationale for the exclusion of the federal public service from the application of the act in 1986? Are you familiar with that scenario?

Mr. Eggleton: Well, it was a different government at a different time, but I suppose the feeling was that since the public service, the various departments, and the Treasury Board report to Parliament quite separately, it should go in a separate direction. The program was still just evolving in the 1980s, in any event. So it has been in a separate direction, but it's now at a point where I think it's quite reasonable to be bringing it under a common act.

Mrs. Hayes: Officially, the bill protects seniority.

Mr. Eggleton: Not in the public service, no. The public service operates under the workforce adjustment directive. There are seniority provisions in contracts in the private sector.

Mrs. Hayes: Are there not seniority provisions within the federal public service?

Mr. Eggleton: The federal public service is under the jurisdiction of the workforce adjustment directive.

[Translation]

M. Eggleton: Je pense que c'est une période d'examen tout à fait valable. Il y aura peut—être des variations sur le plan des chiffres. Peut—être que nous n'atteindrons pas les niveaux que nous aurions souhaités. Mais le programme reste quelque chose de souhaitable, et l'on devra procéder à ces examens réguliers des résultats obtenus. C'est cette période de temps qui a été prévue dans le projet de loi, et elle me paraît tout à fait raisonnable. Ma réponse est donc oui, je pense qu'il faut effectivement examiner les résultats du programme tous les cinq ans, pour savoir où nous en sommes.

Mme Hayes: Pensez-vous que les compressions budgétaires, ou même l'application de cette nouvelle législation sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, puissent se traduire par une baisse du moral des employés?

M. Eggleton: Je ne le pense pas. Bien sûr lorsque l'on parle de réduire les effectifs, cela est la première partie de votre question, les gens s'inquiètent. Cela suscite beaucoup d'appréhension. Nous en avons entendu beaucoup parler dans la presse ces jours derniers. J'espère que nous pourrons très bientôt soulager cette inquiétude. Mais je ne pense pas que cette anxiété ait quelque rapport que ce soit avec la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans la mesure où j'ai pu en parler avec des fonctionnaires et des représentants des syndicats de fonctionnaires, j'ai pu constater que pour eux c'était une initiative tout à fait raisonnable.

N'oublions pas que cette politique est déjà en vigueur, en vertu d'une autre loi, la Loi sur la gestion des finances publiques. Comme nous l'avions promis dans le livre rouge, nous avons entrepris de rassembler les obligations qui existent déjà selon les mêmes règles, tout comme celles applicables aux employeurs du secteur privé

Mme Hayes: Savez-vous pour quelle raison la fonction publique fédérale avait été exclue de l'application de la loi en 1986? Êtes-vous au courant de cette situation?

assujettis aux règlements fédéraux, et de les fonder sur une seule loi.

M. Eggleton: Eh bien, il y avait à l'époque un gouvernement différent, mais on estimait sans doute que puisque la fonction publique, les divers ministères et le Conseil du Trésor relèvent du Parlement selon des modalités distinctes des règles distinctes devraient s'appliquer. De toute façon, le programme en était encore à ses premiers balbutiements, dans les années quatre-vingt. On a donc adopté une orientation distinctemais il est maintenant raisonnable de regrouper tout cela dans une même loi.

Mme Hayes: Officiellement, le projet de loi protège l'ancienneté.

M. Eggleton: Non, pas dans la fonction publique. Dans la fonction publique, c'est la directive sur le réaménagement des effectifs qui s'applique. Toutefois, les conventions collectives di secteur privé comportent des clauses sur l'ancienneté.

Mme Hayes: Il n'y a pas de clause d'ancienneté dans la fonction publique fédérale?

M. Eggleton: Dans la fonction publique fédérale, c'est la directive sur le réaménagement des effectifs qui s'applique.

Mrs. Hayes: Okay. Well, that makes my question shorter. I'm done.

Mrs. Hickey (St. John's East): Welcome, Mr. Minister, and your staff. Thank you for being with us today. My questions are short.

I assume that the public service will face some cuts as a result of our budget and our program reviews. When looking at which employees will be affected by our reviews, will members of designated groups have preferential treatment?

Mr. Eggleton: No, but the situation will be monitored to see how members of the target groups are affected by this. Again, we operate on the merit principle and that will be determining how positions are filled.

Also, of course, in dealing with the downsizing we're dealing with specific positions that, whoever may occupy them, are relevant to programs and services that would cease to operate. So the short answer is no, but we will certainly be monitoring the situation.

Mrs. Hickey: In talking about the downsizing of the federal public service, if this continues in the future, will that affect fonction publique fédérale, influera-t-elle sur notre capacité achieving employment equity in any way?

Mr. Eggleton: I think only in timing. We are no less determined to meet the objectives of employment equity. We have in fact made progress in the last few years, as I indicated in ny opening remarks, but we still have a long way to go. Of course, if you're not hiring as many people, then it takes a little bit longer to get there. However, our goals are no less valid because of that, and we're determined that we're going to carry m with meeting those goals and objectives and reporting every year, as I will, on how well we're doing. Then, of course, the act itself gets a full review every five years according to its provisions. So here will be lots of opportunity to continue monitoring how we're loing in that regard.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Mr. Minister, I'm ery pleased with your presentation today. I find it very informative, ut, above all, it is a very positive indication of the way in which re're going to be going in the future.

It is so positive and so optimistic that I have a few reservations. specially when you say that we're all going to work together to build far greater and better country.

I think that's practically impossible in the way the structure exists day on the Hill; that is, this whole concept of working together.

[Traduction]

Mme Hayes: D'accord. Voilà qui abrège ma question. J'ai

Mme Hickey (St. John's-Est): Bienvenue à vous et à vos collaborateurs, monsieur le ministre. Merci d'être venus nous rencontrer aujourd'hui. Mes questions sont brèves.

Je suppose qu'il y aura des compressions dans la fonction publique en raison de notre budget et de notre examen des programmes. Dans le choix des employés qui seront touchés par cet examen, les membres des groupes désignés jouiront-ils de traitements préférentiels?

M. Eggleton: Non, mais on suivra la situation de près pour voir comment les membres des groupes cibles seront touchés. Encore une fois, on se fondera sur le principe du mérite et c'est ce principe qui déterminera qui occupera quel poste.

En outre, bien sûr, dans la réduction des effectifs, des postes seront éliminés, quel qu'en soit, le titulaire, parce qu'ils font partie de programmes et de services qui cesseront d'exister. En bref, il n'y aura pas de traitements préférentiels, mais nous surveillons la situation.

Mme Hickey: Si cette réduction des effectifs se poursuit dans la d'atteindre l'équité en matière d'emploi?

M. Eggleton: Seulement sur le moment où nous y arriverons. Nous sommes tout aussi déterminés à atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi. En fait, nous avons réalisé des progrès au cours des dernières années, comme je l'ai dit dans mes remarques liminaires, mais il nous reste beaucoup à faire. Évidemment, si l'embauche diminue, il faudra davantage de temps pour atteindre ces objectifs. Toutefois, ces objectifs n'en sont pas moins valables pour autant et nous sommes déterminés à les atteindre et à présenter chaque année, comme je le ferai, des rapports sur les progrès accomplis. En outre, la loi est assujettie à un examen quinquennal, conformément à ses dispositions. Nous aurons donc de nombreuses occasions de surveiller les mesures prises à cet égard.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Monsieur le ministre, je suis très content de votre témoignage. Vous nous avez donné beaucoup de renseignements mais, plus encore, votre témoignage nous montre de façon positive quelle est l'orientation que nous adopterons à l'avenir.

En fait, votre témoignage est si positif et si optimiste que je ne puis m'empêcher d'avoir quelques réserves, surtout lorsque vous déclarez que nous travaillerons tous de concert pour bâtir un bien meilleur pays.

À mon avis, c'est à peu près impossible, toute cette idée de concertation, compte tenu de la structure qui existe actuellement sur la colline du Parlement.

[Translation]

• 1540

You mentioned a few bills already, and I am sure there are quite a few more that deal with employment equity, such as the Financial Administration Act, the Public Service Reform Act in 1992, and the Public Service Employment Act. These all support the Public Service Commission's role in employment equity and whatever endeavours it is carrying out, which in turn helps departments meet their numerical targets for recruitment and promotion.

We are really talking about federal tools to guarantee or bring about certain numerical quotas within the ranks of the people employed within the specific groups. That, in a sense, is a contradiction to C-64. However, I don't know how we can justify the kind of statements we're making about the merit principle.

I am disturbed, because of all these acts I'm not too sure which act will supersede and which act will have the greatest power. Will we continue to try to reach numerical targets in the civil service?

Mr. Eggleton: There will be numerical targets. We've had some form of targets since 1985, but I want to very clearly state these are not quotas. I don't believe in quotas, and I don't think quotas are what we should be trying to achieve here. Quotas are mandatory. Targets are highly desirable. We should aim and work toward them, but they are not mandatory. That's the difference between the two.

If we're going to give meaning to our efforts in terms of employment equity, we have to set goals, timetables and targets. We have to recognize that, for example, in the case of downsizing we're not going to be able to progress as fast as we want to. We also have to recognize the merit principle is still the chief governing principle with respect to hiring practices. It's the chief mandate of the Public Service Commission with respect to its hiring practices, and it will continue.

There will not be quotas but there will be goals, timetables, and numerical targets. The departments will endeavour to achieve what they need to bring about a more equitable workplace without the use of any mandatory methods.

Mr. Dromisky: I've been here for only a very short period of time, since October 1993, and one thing I've discovered about the Hill is there is a constant struggle to achieve and be promoted. There is a constant struggle to go from one category in salary structure to the next.

In order to do that people have to go through certain forms of behaviour and reveal those forms of behaviour so their superiors can judge them and decide whether they have earned a certain number of merit points, or earned a promotion. I feel one of the great, strong, driving forces of the employees on the Hill is the quest to reach the top.

As a result, in order to please my superior, hypothetically speaking, I can go ahead and ignore merit. I can pretend I am considering merit and go ahead and do what is politically correct in order to achieve my objective as far as the four categories of employees are concerned.

Vous avez déjà mentionné quelques projets de loi et je suis certain qu'il y en a d'autres également qui traitent d'équité en matière d'emploi. Il y a entre autres la Loi sur la gestion des finances publiques, la Loi sur la réforme de la fonction publique de 1992 et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. C'est sur ces lois que se fonde la Commission de la fonction publique dans ses efforts pour atteindre l'équité en matière d'emploi, qui aident également les ministères à atteindre leurs objectifs numériques de recrutement et de promotion.

Il s'agit en fait d'outils dont s'est doté le gouvernement fédéral pour garantir ou imposer certains quotas au sein de certains groupes d'employés. Dans une certaine mesure, cela va à l'encontre du projet de loi C-64. Je ne sais pas comment nous pouvons justifier vos déclarations sur le principe du mérite.

Cela me dérange, car je ne sais pas lesquelles de ces lois ont préséance sur les autres et lesquelles confèrent le plus de pouvoir. Essaierons—nous encore d'atteindre des objectifs numériques dans la fonction publique?

M. Eggleton: Il y aura des objectifs numériques. Il y a toujours eu des objectifs, sous une forme ou sous une autre, depuis 1985, mais, que ce soit clair, ces objectifs ne sont pas des quotas. Je n'ai aucune confiance dans les quotas et je ne crois pas que c'est ce qu'il faut viser. Les quotas sont obligatoires alors que les objectifs sont fortement souhaitables. Nous devons essayer de les atteindre, mais ce n'est pas une obligation. C'est la différence qui existe entre les deux.

Si nous voulons faire des efforts significatifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi, nous devons établir des objectifs et des échéanciers. Nous devons reconnaître, par exemple, que nous ne pourrons pas faire des progrès aussi rapides que nous le souhaiterions à cause de la réduction des effectifs. Nous devons également tenir compte de ce que le principe du mérite demeure le principe directeur en matière d'embauche. C'est le principal manda qui a été confié à la Commission de la fonction publique, quant à ses méthodes d'embauche, et cela se poursuivra.

Il n'y aura pas de quotas, mais il y aura des objectifs, de échéanciers et des objectifs numériques. Les ministères prendron les mesures nécessaires pour créer un milieu de travail plus équitable sans avoir recours à des méthodes obligatoires.

M. Dromisky: Je suis ici depuis peu, depuis octobre 1993, et j'a constaté, entre autres, que les fonctionnaires de la colline de Parlement luttent constamment pour réussir et recevoir un promotion. Ils essaient constamment de gravir les échelons de échelles salariales.

Pour cela, ils doivent adopter un certain comportement. Leur supérieurs hiérarchiques les jugent et décident s'ils doivent recevoi un certain nombre de points de mérite ou une promotion. L'une de plus grandes motivations des employés de la colline est d'atteindr le sommet.

Par conséquent, on pourrait supposer que, pour plaire à u supérieur, un employé pourrait faire fi du principe du mérite. pourrait prétendre tenir compte de ce principe et agir de faço politiquement correcte pour atteindre ses objectifs, du moins en cui a trait aux quatre catégories d'employés touchés.

Is there any control of that type of curbing, or that type of direction or drive?

Mr. Eggleton: There are requirements for how departments operate in terms of the efficiency and effectiveness of the programs and services they provide. If they are going to do that they will require the most qualified people they can find to fill those positions. That is the guiding principle by which the Public Service Commission operates, and it has control over the process here.

I think we have those kinds of additional forces that help to ensure the best people will get the job.

• 1545

Where I think employment equity can be helpful is in making sure there is a pool of candidates from the target groups that can qualify, to help put them through training or even short–term, temporary experience opportunities, in a position where they can qualify and where on the merit principle they will be able to earn either a promotion or an entry–level position in the public service, to reach out into the community to try to increase that pool of people we can draw from to be able to better use all the kinds of expertise and knowledge that come with people from all walks of life in our community, including the target groups. That's our objective here.

It's not an exclusionary policy. It's an inclusionary one, to try to give everybody an opportunity, to build up that pool so we have an even greater number of qualified people to choose from to bring in and promote through the public service. That's what we want to achieve.

Mr. Dromisky: In harmony with your response, I'm very pleased with the special measures program that you introduced on April 1, 1994. I feel that program—I'm not too informed about the details, I just have a general description of it—is very exciting. I hope it will prove to be a very important tool for doing the kinds of things I'm talking about and that you have just been discussing in the past couple of minutes.

Mr. Eggleton: Again, we can provide a list of the various programs that come under the special measures initiative fund, such as hiring aboriginal summer students from high school and helping to give them work experience. Assisting the department in developing and delivering cultural awareness sessions and forums on aboriginal culture, as I mentioned earlier, is another facet of this program. In Correctional Service Canada, recruit, sponsor, and train four clinical psychologists with aboriginal backgrounds to meet the needs of the aboriginal population. That's for the aboriginal population, but there are, of course, the other target groups as well.

We'd be happy to provide more information on exactly what those programs are that are helping to achieve the employment equity goals.

[Traduction]

Existe-t-il des moyens de contrer ce biais ou cette motivation?

M. Eggleton: Les ministères doivent respecter certaines exigences quant à l'efficacité des programmes et services qu'ils offrent. Pour cela, ils doivent doter leurs postes avec les employés les plus qualifiés. C'est le principe sur lequel se fonde la Commission de la fonction publique, qui possède les moyens de contrôler le processus.

Nous disposons à mon avis des moyens supplémentaires nécessaires pour garantir que les postes soient attribués aux meilleurs candidats.

Je pense qu'un programme d'équité en matière d'emploi peut nous aider à faire en sorte qu'on ait une réserve de candidats pouvant remplir les conditions requises parmi les groupes cibles, qu'il peut nous aider à leur offrir une formation ou même des possibilités d'acquérir de l'expérience à court terme dans un poste pour lequel ils peuvent se qualifier et où le principe du mérite leur permettra d'obtenir une promotion ou un poste de débutant à la fonction publique, qu'il nous permet d'aller chercher dans les collectivités pour augmenter cette réserve de personnes afin de pouvoir utiliser au mieux toutes les compétences et les connaissances que possèdent les gens de toutes les conditions sociales dans notre collectivité, y compris les membres des groupes cibles. C'est là notre objectif.

Il ne s'agit pas d'une politique d'exclusion. C'est une politique d'inclusion qui vise à offrir des possibilités à tout le monde, à constituer cette réserve afin que nous ayons encore plus de personnes compétentes parmi lesquelles nous pourrons choisir de nouveaux fonctionnaires ou accorder une promotion à ceux qui le sont déjà. Voilà ce que nous voulons accomplir.

M. Dromisky: Pour faire suite à votre réponse, je dois dire que je suis très heureux que vous ayez mis en oeuvre le Programme de mesures spéciales le 1^{er} avril 1994. Je trouve ce programme—je n'en connais pas trop les détails, je n'en ai qu'une description générale—très enthousiasmant. J'espère qu'il sera un outil très important pour accomplir le genre de choses dont je parle et dont vous venez de discuter pendant quelques minutes.

M. Eggleton: Je répète que nous pouvons vous donner une liste des divers programmes financés à même le fonds d'initiatives pour les mesures spéciales, comme l'embauche d'étudiants autochtones du secondaire pendant l'été afin de les aider à obtenir une expérience de travail. Un autre aspect de ce programme, comme je l'ai dit tout à l'heure, consiste à aider le ministère à organiser des séances de sensibilisation culturelle et des colloques sur la culture autochtone. Au Service correctionnel du Canada, on a recruté, parrainé et formé quatre psychologues cliniciens venant de milieux autochtones pour répondre aux besoins de la population autochtone. Ce programme vise la population autochtone, mais il existe aussi évidemment d'autres groupes cibles.

Nous serons heureux de vous fournir d'autres renseignements détaillés sur ces programmes qui nous aident à réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Mr. Dromisky: Thank you very much.

The Chair: Mr. Bernier, this is the second round now.

M. Bernier: Monsieur le président, j'aimerais revenir un peu sur le phénomème des compressions budgétaires et sur l'effet que cela peut avoir sur la représentation dans la Fonction publique et au gouvernement. Vous y avez fait référence tantôt, monsieur le ministre, en disant que — et plusieurs collègues ont posé des questions dans ce sens—là — de nouvelles compressions budgétaires seront sûrement annoncées dans le prochain budget. Du moins, on en entend beaucoup parler dans les journaux par les temps qui courent.

Cela va signifier, bien sûr, moins de possibilités d'entrer dans la Fonction publique. C'est pour cette raison-là que vous dites qu'il y a moins de possibilités et que l'atteinte de nos objectifs va nécessairement prendre plus de temps. Il faudra échelonner sur plusieurs années le délai que l'on se donne pour arriver à des proportions qui soient plus équitables.

Mais cela aura également un autre effet dramatique, pervers, sur la Fonction publique. Monsieur le ministre, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée il y a moins de 10 ans, et on peut présumer que cette loi a eu des effets positifs; c'est-à-dire que des représentants des groupes désignés se sont ajoutés à la Fonction publique. Lorsque vous allez imposer de nouvelles compressions, cela va se traduire nécessairement par des pertes d'emplois. Cela ne se traduira pas simplement par une diminution du nombre d'emplois, mais aussi par des pertes d'emplois. En vertu du principe de la séniorité, les employés qui sont rentrés les demiers risquent de sortir les premiers. Cela touche donc de façon très spécifique et davantage les représentants des groupes désignés, puisque la première loi ayant été adoptée en 1986, ce n'est que depuis ce temps qu'on a une représentation en principe un peu plus équitable.

• 1550

Est-ce que vous avez considéré cet effet pervers, qui est dû à la situation économique, je le reconnais, mais qui va faire en sorte que vous allez vous retrouver devant ce Comité dans deux, trois ou quatre ans, monsieur le ministre, à nous expliquer que la représentation des différents groupes sera moindre qu'elle ne l'est maintenant à cause des compressions budgétaires?

Est—ce que vous avez pris en considération ce phénomène—là et est—ce que vous avez des mesures précises à nous expliquer pour éviter que cela ne se produise?

Mr. Eggleton: I don't anticipate that that's going to be the case, but we are certainly going to monitor the situation carefully.

I don't anticipate that it will be the case because we've taken an approach to government downsizing that is different from what has been the traditional way of going about it—or cutting expenditures, let me put it in that way. In the past, cutting expenditures was largely done by across—the—board cuts: 10% here, 15% to 20% there, whatever. What we've done now is look at individual programs and services and determined what in fact is appropriate for us to continue to be in as a federal government and what might be more appropriately done by provinces or other entities, including the private sector, and also what we can afford to continue to operate in terms of programs and services.

[Translation]

M. Dromisky: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Monsieur Bernier, nous sommes maintenant rendus au deuxième tour de questions.

Mr. Bernier: Mr. Chairman, I would like to come back for a while to the budget cuts phenomenon and to the impact it may have on the representation within the Public Service and the government. You mentioned it earlier, Mr. Minister, when you said that—and several of my colleagues asked questions to that effect—new budget cuts will surely be announced in the next budget. At least, we read a lot about it in the newspapers these days.

That will of course mean fewer opportunities for entering the Public Service. That is why you say that there are fewer opportunities and that it will necessarily take longer to achieve our goals. We will have to spread over several years the timetable we are setting for achieving fairer representation.

But that will also have another dramatic, adverse effect on the Public Service. Mr. Minister, the Employment Equity Act was past less than 10 years ago and one can assume that it has had some positive results; I mean that members of the target groups were added to the Public Service. When you impose new budget cuts, it will necessarily involve job losses. It will not only involve a reduction in the number of jobs, but also job losses. Because of the seniority principle, employees who came in last run the risk of being the first ones out. It therefore affects very specifically and in greater numbers members of the target groups, because the original legislation having been past in 1986, it is only since then that we have in principle a somewhat more equitable representation.

Have you taken into consideration this adverse effect, which is due to the economic situation, I admit, but because of it you'll find yourself before this committee in two, three or four years, Mr. Minister, explaining to us that the representation of the various groups will be lower than it is now because of budget cuts?

Did you take that phenomenon into consideration and are you considering any specific measures in order to avoid such a situation?

M. Eggleton: Je ne prévois pas qu'il en sera ainsi, mais nous allons certainement surveiller la situation de près.

Je ne prévois pas qu'il en sera ainsi parce que nous avons planifié la réduction des effectifs du gouvernement d'une manière différente, non traditionnelle—en ce qui concerne la réduction des dépenses, si vous voulez. Dans le passé, la réduction des dépenses se faisait principalement par des réductions d'application générale, 10 p. 100 ici, 15 à 20 p. 100 là, par exemple. Nous avons examiné chaque programme et service et nous avons déterminé lesquels il convenait au gouvernement fédéral de poursuivre, nous avons décidé également ce qui convenait mieux aux provinces ou à d'autres entités, y compris le secteur privé, et nous avons enfin déterminé quels programmes et services nous pouvions nous permettre de continuer d'offrir.

We will be getting out of some of them and we will be continuing to operate in others. We want to make sure that, for the ones we continue to operate in, we have the resources that are necessary to do that.

A lot of people are in positions that will become surplus to the needs of the federal government with respect to the downsizing. I expect that this will be reflective of, by and large, what the public service is today. Half of the public service is still white males; in fact, half of the hirings in recent years have been. So I expect that since it is the biggest group, it will probably be the biggest group affected by it.

I should also point out that this doesn't in any way diminish our efforts to try to bring about a balance. We have two other things to consider in this regard over the next three years.

One, we are talking about promotions. We are not talking just about new people from the outside. Fewer of them are coming in, but there still are people inside... I've mentioned women, who are representative in numbers but are not representative in the executive or professional ranks to the same extent. So there are opportunities for some movement within.

There is also turnover. People will be retiring and leaving the public service for one reason or another. So there are still apportunities to bring new people in to be able in future years to help reach our targets. With less hiring and with the downsizing we have, it will take a little bit longer to do that, but it is still something we can strive to achieve and we will be able to make marked improvements from where we are now.

Mrs. Hayes: I was just going to comment on one of your answers on my first round regarding the merit principle. To this point in time, you are the only witness who has put the qualifier of best-qualified andidate, and I'm glad to hear that is your definition of the merit principle.

Mr. Eggleton: It comes down to whether it's qualified versus best ualified. I think court decisions have indicated that it's best ualified.

Mrs. Hayes: Following some of your comments about the orkings of your department and the efforts that go into the imployment equity philosophy, including the counselling, the ommunity work, training, management training, providing diditional work experience—all these things that become part and parcel to make the program work at its optimum level—do but have any data on what your costs have been in liministering the program, and then what the cost has been ithin your department in the running of the program when all these ctors are taken into consideration?

[Traduction]

Nous allons nous retirer de certains d'entre eux, tandis que nous continuerons d'administrer les autres. Nous voulons nous assurer que nous possédons les ressources nécessaires pour ceux que nous décidons de continuer d'administrer.

Beaucoup de gens occupent des postes qui deviendront excédentaires au gouvernement fédéral dans le contexte de la réduction des effectifs. Je m'attends à ce que cela touche les fonctionnaires de manière générale dans la proportion où ils sont représentés actuellement dans la fonction publique. La moitié des fonctionnaires sont encore des hommes de race blanche et, de fait, la moitié des personnes embauchées ces dernières années l'étaient également. Comme c'est le groupe le plus important, je m'attends donc à ce que ce soit probablement le groupe le plus touché.

Je dois également ajouter que cela ne diminuera aucunement nos efforts pour essayer d'atteindre un certain équilibre. Il y a deux autres éléments dont nous devons tenir compte à cet égard au cours des trois prochaines années.

Premièrement, nous parlons de promotions. Nous ne parlons pas seulement de nouvelles recrues de l'extérieur. Il y a moins de nouveaux qui arrivent, mais il y a encore des fonctionnaires. . . J'ai parlé des femmes, qui sont représentées proportionnellement en chiffres absolus, mais qui ne sont pas aussi bien représentées dans les rangs des cadres ou des professionnels. Il y a donc des possibilités de faire certaines réaffectations.

Il y également la question du renouvellement de personnel. Certaines personnes prendront leur retraite ou quitteront la fonction publique pour une raison ou une autre. Il reste donc des possibilités de recruter de nouveaux fonctionnaires afin de pouvoir atteindre nos objectifs dans les années qui viennent. Il faudra un peu plus de temps pour y parvenir étant donné qu'on embauche moins et qu'on cherche à réduire les effectifs, mais c'est quelque chose que nous pourrons tout de même nous efforcer de réaliser et nous parviendrons à apporter de nettes améliorations par rapport à la situation actuelle.

Mme Hayes: Je voulais simplement commenter l'une des réponses que vous avez donnée à mes premières questions au sujet du principe du mérite. Jusqu'à maintenant, vous êtes le seul témoin à avoir parlé d'embaucher les candidats les plus compétents et je suis heureuse de vous entendre définir ainsi le principe du mérite.

M. Eggleton: Il s'agit de déterminer si l'on doit choisir une personne compétente par opposition à la personne la plus compétente. Je pense que les tribunaux ont tranché en faveur de la personne la plus compétente.

Mme Hayes: Vous avez parlé du fonctionnement de votre ministère et des efforts consacrés à l'application de la notion de l'équité en matière d'emploi, y compris les services d'orientation professionnelle, le travail communautaire, la formation, la formation des gestionnaires, les programmes destinés à offrir plus d'expérience de travail—tout cela fait partie intégrante des mesures destinées à faire une grande réussite du programme—avez—vous des chiffres indiquant combien a coûté l'administration du programme et enfin combien il en a coûté à votre ministère pour administrer le programme, si l'on tient compte de tous ces facteurs?

[Translation]

1555

Mr. Eggleton: The costs of the employment equity program are made up of three distinct elements. One is orientation and coordination of employment equity in the public service provided by the Treasury Board secretariat. The estimate of that is \$800,000. That was in the 1994–95 fiscal year, which is coming to an end.

Secondly, on administration of the Special Measures Initiatives Program, which we talked about a couple of times, the cost is shared between the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission. That's been in the \$14.6 million range.

The third component is the implementation of the employment equity program in federal institutions. The employment equity function is integrated with departmental human resource management in each of these institutions and it is apparently not possible to separate it out. The estimate is that it is a relatively minor cost component within the human resource operations of each of the departments.

So those three are the components, the biggest being the Special Measures Initiatives Program.

Mrs. Hayes: Would those include both the administrative costs within your department and the actual running of the program within the department?

Mr. Eggleton: The running of the program within the department? These were all central, and the Treasury Board. . . As I said, there are three different components. The first two I mentioned are within the Treasury Board budget or Public Service Commission budget, partly, with the Special Measures Initiatives Program.

The third one is what the individual institutions do. That is within their human resource management function and is not separated out and is not considered to be a major cost component within that.

Mrs. Hayes: I guess where I am trying to go with this is to what it costs another federal department to implement what you demand they do, what the past act has done or what the proposed new act will demand they do. Is that one of the numbers you've given me?

Mr. Eggleton: No, the numbers I have given you, the \$800,000 and the \$14.6 million, are central funds. They are relevant to the special measures, orientation, coordination of employment equity overall in the public service. But each department, each institution, each entity, has its own human resource area, which deals with a wide range of human resource development issues within that particular department or institution. This is one of them. But it isn't broken out. The people who work within those human resource entities are doing a number of things, this being one of them.

Mrs. Hayes: Do you provide the training and resources for those departments?

M. Eggleton: Les coûts du programme d'équité en matière d'emploi comprennent trois éléments distincts. Il y a d'abord l'orientation et la coordination de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, services qui sont assurés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour l'exercice 1994–1995 qui tire à sa fin, cela représente un coût d'environ 800 000\$.

Il y a ensuite l'administration des programmes de mesures spéciales dont nous avons parlé à quelques reprises, et dont le coût est partagé entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Le coût est d'environ 14,6 millions de dollars.

Le troisième élément est la mise en oeuvre du programme d'équité en matière d'emploi dans les institutions fédérales. La fonction d'équité en matière d'emploi est intégrée à la gestion des ressources humaines ministérielles dans chacune de ces institutions et il semble qu'il ne soit pas possible de les séparer. Cet élément du fonctionnement des ressources humaines représente un coût relativement mineur pour chaque ministère.

Ce sont donc les trois éléments, le plus important étant les programmes de mesures spéciales.

Mme Hayes: Est—ce que cela comprend à la fois les coûts administratifs pour votre ministère et l'exécution proprement dite du programme au sein du ministère?

M. Eggleton: L'exécution du programme au sein du ministère? Il s'agit dans tous les cas de coûts centraux, et le Conseil du Trésor... Comme je l'ai dit, il y a trois éléments différents. Les deux premiers que j'ai mentionnés sortent du budget du Conseil du Trésor ou de celui de la Commission de la fonction publique, en partie, avec les programmes de mesures spéciales.

Le troisième c'est ce que les institutions font individuellement. Cet élément fait partie de leur fonction de gestion des ressources humaines, il ne constitue pas un poste distinct et il ne représente pas un coût important de cette fonction.

Mme Hayes: Ce que je veux savoir en fait, c'est ce qu'il en coûte à un autre ministère fédéral pour mettre en oeuvre ce que vous leur demandez de faire, ce qu'il fallait faire aux termes de l'ancienne loi ou ce que la nouvelle loi qui est proposée exigera qu'il fasse. La réponse est-elle un des chiffres que vous m'avez donnés?

M. Eggleton: Non, les chiffres que je vous ai donnés, les 800 000\$\$ et les 14,6 millions de dollars, représentent des fonds centraux pour les mesures spéciales, l'orientation, la coordination de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Chaque ministère, chaque institution, chaque entité, a cependant sa propre fonction de gestion des ressources humaines pour s'occuper de toute une série de questions relatives au perfectionnement des ressources humaines dans tels ministères ou institutions. Il s'agit de l'un de ces éléments. Il s'agit d'un élément de cette fonction, mais il n'y a pas de ventilation. I s'agit d'une des choses parmi de nombreuses autres que font les gen qui travaillent dans ces entités des ressources humaines.

Mme Hayes: Offrez-vous de la formation et des ressources à ce ministères?

exte

Another thing I'm thinking of is going outside the federal blic service into the private sector, as this is extended to other ganizations. It's instructive. For instance, say a telephone mpany has to report once a year and its numbers are not lective of the goals. Yet they've put a lot of time and effort o some of the things you have expressed as being important part of the employment equity program. Perhaps they've ne community involvement training of people in order to epare the general public to take part in their program. It's not lected in their report. It's very much part of your department is ing. Yet they wouldn't get credit for that.

Maybe I could ask another question. Do you feel a simple tistical report from a department or from a business would reflect ir participation in an employment equity program, if it's simply

Mr. Eggleton: Oh, no. Statistics are part of it. We get a fair bit of ail from each of the departments, reporting to us on how it is y're going about this program, how they're achieving the goals timetables, the targets they have established. We are looking for alitative reports, not just quantitative.

• 1600

In the area of the proposed Employment Equity Act I'm aling with, of course we are not dealing with the companies. at is, though, another component of the bill. Of course those npanies would report to my colleague, the Minister of man Resource Development. But we certainly can learn from each er and from the best practices established by different companies established in the public service. We like to share, we like to work and learn things from each other.

Mrs. Hayes: We have asked the Canadian Human Rights mmission, or Human Resources, for a sample of the reports w asked for, so we can get an idea of what information they lect from people under the present legislation. Is it possible get from your department the kind of report you have used in federal public service? I am curious whether you've collected re qualitative data than they have, or if you would ommend that a report from a participating entity should have h qualitative and quantitative data to reflect their participation in program.

Mr. Eggleton: Generally, yes, it's certainly what we're doing. We e both the federally regulated companies and ourselves reporting similar fashion as much as possible. It helps in determining gress in meeting the goals of the proposed Employment Equity

Mr. Wood (Nipissing): Mr. Minister, this morning the

[Traduction]

Allons maintenant à l'extérieur de la fonction publique et parlons du secteur privé, puisque cette loi s'applique à d'autres organismes. C'est instructif. Par exemple, disons qu'une compagnie de téléphone doit faire rapport une fois par an et que les chiffres ne correspondent pas aux objectifs. La compagnie a cependant investi beaucoup de temps et d'énergie dans certaines des choses que vous avez dit être importantes dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi. Elle peut par exemple avoir offert de la formation dans le domaine de la participation communautaire afin de préparer la population en général à participer à leur programme. Cela n'est cependant pas mentionné dans leur rapport. C'est exactement le genre de chose que votre ministère fait. Pourtant, on ne reconnaîtrait pas que la compagnie a fait cela.

Peut-être puis-je poser une autre question. À votre avis, le simple rapport statistique préparé par un ministère ou une entreprise refléterait-il leur participation au programme d'équité en matière d'emploi, s'il s'agit tout simplement de statistiques?

M. Eggleton: Oh non. Les statistiques ne sont qu'une partie du rapport. Nous obtenons pas mal de détails de chacun des ministères, nous expliquant comment ils abordent ce programme, de quelle façon ils atteignent leurs objectifs et respectent les échéanciers qu'ils se sont donnés. Nous voulons des rapports qualitatifs, non pas seulement des rapports quantitatifs.

En ce qui a trait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est proposée, naturellement nous ne traitons pas avec les sociétés. Il s'agit cependant d'un autre élément du projet de loi. Bien sûr, ces sociétés feraient rapport à mon collègue, le ministre du Développement des ressources humaines. Nous avons certainement des choses à apprendre l'un de l'autre et au sujet des usages qui ont cours dans les différentes sociétés ou dans la fonction publique. Nous aimons partager, nous aimons établir des réseaux et apprendre des choses les uns des autres.

Mme Hayes: Pour avoir une idée de l'information qu'ils doivent aller chercher aux termes de la loi existante, nous avons demandé à la Commission canadienne des droits de la personne ou aux Ressources humaines de nous donner un échantillon des rapports qu'on demande de produire. Est-il possible d'obtenir de votre ministère le genre de rapports que vous avez utilisés dans la fonction publique fédérale? Je serais curieuse de savoir si vous avez recueilli des données plus qualitatives qu'eux, ou si vous recommandez qu'un rapport d'une entité participante comprenne des données qualitatives ainsi que des données quantitatives afin de refléter leur participation au programme.

M. Eggleton: En général, oui, et c'est certainement ce que nous faisons. Nous demandons aux sociétés assujetties aux règlements fédéraux et aux organismes publics de faire rapport le plus possible de la même manière. Cela aide à déterminer les progrès accomplis pour atteindre les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est proposée.

M. Wood (Nipissing): Monsieur le ministre, ce matin le mmissioner of the Human Rights Commission was before us, commissaire de la Commission des droits de la personne a he stated dissatisfaction with paragraph 4.(1)(c), which comparu devant notre comité et il a dit être insatisfait de es that other public sector employees, such as the RCMP l'alinéa 4.(1)c) dans lequel il est stipulé que les autres employés

only if specified by an order of the Governor in Council on the recommendation of the Treasury Board. I was wondering why these groups were not immediately covered. It also raises questions about why the Treasury Board should have what is effectively a veto over the extension of the proposed act to these groups. Would you like to comment?

Mr. Eggleton: They are covered in the act. We just want to bring them into the provisions of the bill for the employment equity program. But they have not been part of the public service provisions to this point through the Financial Administration Act. They've been separate. They have different ways of operating, different administrative systems. We want to ensure those administrative systems are in place and functioning properly, so they can in fact come under the same provisions as all the other public servants do.

They have various other requirements. Some of them, of course, have security requirements and can't quite report—CSIS, for example—in the same way as other organizations within the government do. We have to work all that out with them. The provisions call for us to dialogue with the departments, consult with them, and at the earliest opportunity to bring them in under regulation.

Mr. Wood: In the case of the RCMP and the Canadian Armed Forces and CSIS, I can understand the delay in implementing the bill because of, as you have pointed out, operational and security factors. However, I am concerned that both boards and agencies, such as the National Film Board, Atomic Energy, the National Research Council, are not immediately covered under the bill. Is there some justifiable reason why these groups are going to require an Order in Council for them to be subject to the proposed act? Why not immediately?

Mr. Eggleton: Again, they've not been part of the same provisions to this point. They don't have the same administrative systems, the same way of operating employment equity programs, as the balance of the public service does. So we need a bit of time to be able to work out with them the reporting mechanisms and to ensure they have the administration, the staffing, necessary to be able to carry out their obligations under this bill.

I hope we can do that very shortly. In some cases I don't see any reason why it would take long at all. We are in consultation with them now. I hope we will be able to bring a number of them under the provisions of the bill very quickly.

[Translation]

and the Canadian Forces, will be subject to the proposed act du secteur public, notamment ceux de la GRC et des Forces canadiennes, ne seront visés par la loi proposée que s'il en es ainsi précisé dans un décret ou recommandé par le Conseil du Trésor. Je me demande pourquoi ces groupes ne sont par immédiatement visés par la loi. En outre, on se demande pourquoi le Conseil du Trésor aurait ce qui est en fait un droit de veto pour ce qu est d'étendre à ces groupes la loi qui est proposée. Quels sont vos commentaires à ce sujet?

> M. Eggleton: Ils sont visés par la loi. Nous voulons tou simplement qu'ils soient visés par les dispositions du projet de loi en ce qui a trait au programme d'équité en matière d'emploi. Jusqu'à présent, ils n'étaient pas visés par les dispositions concernant la fonction publique dans la Loi sur la gestion des finances publiques. Ils étaient à part. Ils ont une façor différente de fonctionner, des systèmes administratifs différents Nous voulons nous assurer que ces systèmes administratifs sont en place et qu'ils fonctionnent bien afin que ces groupes puissent en fait être visés par les mêmes dispositions que tous les autres fonctionnaires publics.

> Ils doivent répondre à toutes sortes d'autres exigences. Certains d'entre eux doivent naturellement répondre à des exigences en matière de sécurité et ne peuvent pas faire rapport de la même façon que d'autres organismes gouvernementaux le font. Je pense par exemple au SCRS. Nous devons donc régler toutes ces questions avec eux. Nous devons donc dialoguer avec les ministères, les consulter et les amener à respecter les dispositions dans les meilleurs délais.

> M. Wood: Dans le cas de la GRC, des Forces armées canadiennes et du SCRS, je peux comprendre le retard dans l'application de la loi à cause des facteurs de sécurité et de fonctionnement que vous avez soulignés. Cependant, ce qui me préoccupe, c'est que les offices et organismes comme l'Office national du film, Énergie atomique du Canada Limitée, le Conseil national de recherches ne seraient pas immédiatement visés par le projet de loi. Y a-t-il une bonne raison pour laquelle ces groupes ne pourront être assujettis au projet de loi que par décret? Pourquoi n'y sont-ils pas assujettis immédiatement?

> M. Eggleton: Encore une fois, ils n'étaient pas assujettis à cette disposition jusqu'à présent. Ils n'ont pas les mêmes systèmes administratifs ni la même façon d'administrer les programmes d'équité en matière d'emploi que le reste de la fonction publique. Il nous faut donc un peu de temps pour mettre au point avec eux des mécanismes de reddition de compte et s'assurer qu'ils ont le personnel et les systèmes administratifs nécessaires pour être en mesure de respecter leurs obligations aux termes du projet de loi à l'étude.

> J'espère que nous arriverons à le faire rapidement. Dans certains cas, je ne vois aucune raison pour que cela prenne beaucoup de temps. Nous les consultons à l'heure actuelle. J'espère que nous pourrons assujettir très rapidement bon nombre de ces groupes aux dispositions du projet de loi.

[Traduction]

• 1605

Mr. Wood: Also this morning, in order for the employers to draw up the employment equity plans and for the Human Rights d'équité en matière d'emploi et que la Commission des droits de la Commission to conduct audits and make recommendations, they both need statistical information on the composition of the workforce. Obviously, without this data the whole process would lack accuracy.

Earlier today, around the noon hour, we heard from the people of Statistics Canada that their budget and the proposed scope of the 1996 census has yet to be approved by the Treasury Board.

Before we proceed with amending this act, can we have some assurances that adequate data will be available in two years? I'm thinking specifically about such projects as the health and activity limitations survey, which has been conducted since 1991 by Statistics Canada to determine the percentage of disabled persons in the country. With budget cuts, such surveys might not continue.

Of course I also realize that, due to budget secrecy, you might not be in a position to respond to that question. But this might be an issue for the committee to consider.

Mr. Eggleton: There's no doubt that, with budget cuts cutting the cost of government, we're going to have to be a little bit more innovative and learn to do better with less. But in our examination of the statistical information we receive from StatsCanada, we feel that even with some reductions we can still get the data that we need to be able to do the comparative analysis that is required to measure how we are advancing in this program. So we still believe we can do that.

Mr. Telegdi (Waterloo): Welcome, Mr. Minister. You and I share a municipal background, and I notice that in the city of Toronto you started up the mayor's race relations committee. I started a similar committee in Waterloo, which included the whole Waterloo region, and I'm sure you and I both went through the employment equity in the civil service at the municipal level.

Having said that, I'm having a bit of a concern, particularly as it relates to the province of Ontario. A number of ads have been appearing for provincial postings that specifically said that white males need not apply. Certainly that creates a climate that is not one that promotes tolerance in our society.

I recommend to you a good chapter in the book Rae Days that deals with employment equity evolution in the province of Ontario. I put that to you because it is very important that at the end of the day the ssue will not become one that is divisive amongst Canadians.

In the legislation, from the way I understand it, number one here are no quotas. Number two, we are not looking to rectify past wrongs, meaning that it truly is concerned with future tirings. So over, say, the next five years, if the civil service hires

M. Wood: Pour que les employeurs puissent préparer leurs plans personne puisse faire des contrôles et des recommandations, ils ont besoin de données statistiques sur la composition de la main-d'oeuvre. De toute évidence, sans ces données, le processus manquerait de précision.

Plus tôt au cours de la journée, des représentants de Statistique Canada nous ont dit que leur budget et le recensement de 1996 n'avaient pas encore été approuvés par le Conseil du Trésor.

Avant que nous modifions cette loi, pourrait-on nous assurer que des données adéquates seront disponibles dans deux ans. Je songe ici à des projets comme l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée par Statistique Canada depuis 1991 afin de déterminer le pourcentage de personnes handicapées au pays. S'il y a des compressions budgétaires, ce genre d'enquêtes risquent de prendre fin.

Je réalise également que vous n'êtes peut-être pas en mesure de répondre à cette question étant donné le secret entourant le budget. Mais c'est peut-être une question sur laquelle le comité pourrait se pencher.

M. Eggleton: Il ne fait aucun doute qu'avec des coupures budgétaires pour réduire le coût du gouvernement, nous devons être un petit plus innovateurs et apprendre à faire mieux avec moins. Mais après avoir examiné les chiffres que nous recevons de Statistique Canada, nous sommes arrivés à la conclusion que malgré les réductions, nous pouvons toujours obtenir les données dont nous avons besoin pour être en mesure de faire l'analyse comparative nécessaire pour évaluer les progrès accomplis dans le cadre de ce programme. Nous pensons donc toujours pouvoir le

M. Telegdi (Waterloo): Bienvenue, monsieur le ministre. Vous et moi avons tous deux une expérience dans l'administration municipale, et je remarque que dans la ville de Toronto, vous avez mis sur pied le comité des relations raciales du maire. J'ai mis sur pied un comité semblable à Waterloo, pour toute la région de Waterloo, et je suis certain que vous et moi avons tous deux examiné la question de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique au niveau municipal.

Cela étant dit, il y a quelque chose qui me préoccupe un peu, plus particulièrement en ce qui concerne la province de l'Ontario. Un certain nombre d'annonces ont paru pour des emplois dans la fonction publique provinciale, annonces dans lesquelles on précisait que les hommes de race blanche devaient s'abstenir de poser leur candidature. Cela ne crée certainement pas un climat qui encourage la tolérance dans notre société.

Je vous recommande un bon chapitre dans le livre Rae Days qui porte sur l'évolution de l'équité en matière d'emploi en Ontario. Si je vous parle de cette question, c'est qu'il est très important qu'elle ne finisse pas par diviser les Canadiens.

Dans la loi, si j'ai bien compris, premièrement il n'y a pas de quotas, deuxièmement, nous ne cherchons pas à corriger les erreurs du passé, c'est-à-dire qu'on se soucie vraiment de l'embauchage futur. Donc disons qu'au cours des

5,000 or 2,000 new employees, or what have you, as long as those employees reflect the demographics of our community, then we'll have met our target. We'll have met what the legislation sets out to do.

I'm a bit concerned when you say that because we're going to have fewer hirings it's going to take us longer to meet our target. That implies to me that you're trying to atone for past discrepancies or the fact that the target groups were underrepresented in the past.

I wonder if you could clarify that, because my understanding is that we're looking to reflect the demographics in future hirings and it's not meant to redress what has happened in the past.

Mr. Eggleton: Well, if we want to get a public service that reflects the population we have today, we've got a fair bit of effort to do that. As you point out, the hiring perhaps won't be as fast as it has been in the past, so it takes a little bit longer to do that.

• 1610

Let's also remember that we operate on the merit principle, and according to that definition we will take the most qualified people. At the same time, we will try to increase the pool of candidates from the target groups so more of them will qualify for the positions available.

I don't believe in what the Ontario government did or what it's perceived to have done, and be exclusionary. We have to indicate we are not excluding anybody. We don't want to operate on the principle of exclusion of any particular group. We don't want to tell certain groups they need not apply. Everybody is welcome to apply, and the best qualified person on the merit principle gets the job.

At the same time—and I think quite consistently—we want to better reflect the population as it exists in our country today, as measured by availability in the labour pool. We want to make sure those people have a chance to get in the door and get interviewed, have the chance to show their qualifications and be hired on the merit principle.

I think all of those things can be accomplished. I think we can have a more representative workforce at the same time as having a good, professional, quality workforce in the public service.

Mr. Telegdi: Many different groups make up visible minorities. You may have the situation that was quoted yesterday from Statistics Canada on 1989 where the Japanese community is doing very well on the income side; as a matter of fact it has the best incomes in the country. When you make those kinds of breakdowns and find one group no longer needs the employment equity provisions of the employment equity bill, do you see some groups being taken out of the target group?

Mr. Eggleton: We haven't specifically designated people of any one particular ethnocultural origin or race. Our target groups are visible minorities other than aboriginal and include visible minorities; people with disabilities who, with some

[Translation]

prochaines années, si la fonction publique embauche 5 000 ou 2 000 employés, ou quel que soit le nombre pourvu que ces employé reflètent le profil démographique de notre collectivité, alors nou aurons atteint notre objectif. Nous aurons atteint l'objectif prévidans la loi.

Cela me préoccupe un peu lorsque vous dites qu'étant donné que nous embaucherons moins d'employés, il nous faudra plus de temp pour atteindre notre objectif. Pour moi, cela sous-entend que vou tentez de réparer les erreurs du passé ou le fait que les groupes cible étaient sous-représentés par le passé.

J'aimerais que vous précisiez cela, car si j'ai bien compris, nou voulons que le personnel que nous embaucherons à l'avenir reflèt la composition de la population, et nous ne cherchons pas à corrige les erreurs qui ont été commises par le passé.

M. Eggleton: Eh bien, si nous voulons que la fonction publique reflète la population que nous avons aujourd'hui, il faudra faire pa mal d'efforts pour y arriver. Comme vous l'avez dit, nou n'embaucherons peut-être pas aussi rapidement que par le passé alors il faudra un peu plus de temps pour y arriver.

N'oublions pas non plus que nous fonctionnons selon le princip du mérite et que d'après cette définition, nous devons choisir l candidat le plus qualifié. En même temps, nous allons essaye d'agrandir notre bassin de candidats provenant des groupes cible afin qu'un plus grand nombre d'entre eux puissent remplir le conditions requises pour les postes disponibles.

Je ne crois pas en ce que le gouvernement ontarien a fait ou cu qu'il semble avoir fait, c'est-à-dire exclure certains groupes. Nous devons dire que nous n'exclurons personne. Nous ne voulons pas fonctionner selon le principe d'exclusion d'un groupe en particulier Nous ne voulons pas dire à certains groupes qu'ils ne doivent pas poser leur candidature. Tout le monde est invité à poser se candidature, et c'est la personne la plus qualifiée selon le principe de mérite qui est choisie.

En même temps—ce qui est tout à fait logique à mon avis—nou voulons mieux refléter la population canadienne telle qu'elle exist aujourd'hui, telle que l'on peut la mesurer selon disponibilité dan le bassin de main—d'oeuvre. Nous voulons nous assurer que ces gen ont la chance d'obtenir une entrevue, de nous faire part de leur compétences et d'être choisis selon le principe du mérite.

À mon avis, il n'y a rien d'impossible dans tout cela, je pense que nous trouvons dans le fonction publique une main—d'oeuvre plu représentative tout en étant de qualité et professionnelle.

M. Telegdi: Il y a de nombreux groupes différents parm les minorités visibles. On a cité hier un rapport de 1989 d Statistique Canada dans lequel on disait que la communaut japonaise se porte très bien pour ce qui est du revenu; en fair les Canadiens d'origine japonaise ont le revenu le plus élevé au pays Si vous faites ce genre d'analyse et que vous constatez qu'un group n'a plus besoin des dispositions sur l'équité en matière d'emplo pourriez-vous alors songer à les éliminer des groupes cibles?

M. Eggleton: Nous n'avons pas spécifiquement désigné de gens d'une origine ethnoculturelle ou d'une race particulière. Nos groupes cibles sont des minorités visibles autres que le autochtones; ils comprennent les personnes handicapées qu

accommodation, could qualify for many more jobs than perhaps are movennant quelques mesures d'adaptation, pourraient répondre aux available to them today; and women, particularly women moving into non-traditional, senior executive or professional jobs where they are under-represented.

Our target is the groups that are under-represented, to try to give them more opportunities to be able to qualify and be hired on the basis of the merit principle. We don't specifically say within each group there is a certain ethnic group that seems to be better represented than others. We are looking at visible minorities overall, and many are still quite under-represented in the public service.

Mr. Maloney (Erie): I am interested in knowing how successful the public sector has been in implementing employment equity principles to date. I also have some real difficulty with your premise that, notwithstanding cutbacks in the public service, we will still meet our employment equity goals, although over a longer period of time

When we look at the target groups, I think the facts bear up that they depart the public service at a faster rate than others. As I see it, it could be a continuing spiral downwards and you'll never meet your goals. You suggest we can make some alternatives to bolster the abilities of the pool through initiatives such as summer employment or term employment, but is this not a departure from the merit principle? Should we not be hiring even for term or summer employment based on the merit principle?

I'm concerned you will never reach your goals under the present conditions, and that bothers me.

• 1615

Mr. Eggleton: As I indicated in my opening remarks, in the last five years we have made some progress. The number of women employed in the public service has increased by 16%. The number of people with disabilities has increased by 18%, and the number of persons in a visible minority group went up 50%. So there has been quite substantial progress. We're still a long way from meeting targets that are relevant to the size of the labour force in that comparative analysis, so we do have an awful lot to do.

But there still are people who are going to be hired by the public service every year. There are people who are going to be promoted every year. These goals need to be taken into consideration in that. It may take a little longer in terms of reaching the target numbers, but still there is a lot of change we can bring about within that more limited framework.

Opportunities for summer jobs and other temporary kinds of employment that are not as restricted by the Public Service Commission rules are, I think, good opportunities to give people a chance to get the kind of experience and training they need.

[Traduction]

conditions requises pour un beaucoup plus grand nombre d'emplois que ceux qui s'offrent à eux à l'heure actuelle; et les femmes, particulièrement les femmes qui pourraient occuper des emplois non traditionnels, dans les secteurs professionnels ou des postes de haute direction où elles sont sous-représentées à l'heure actuelle.

Nous voulons donner aux groupes qui sont actuellement sous-représentés de meilleures chances de répondre aux conditions requises et d'être choisis selon le principe du mérite. Nous ne disons pas spécifiquement qu'au sein de chaque groupe, il y a un groupe ethnique qui semble être mieux représenté que d'autres. Nous visons les minorités visibles en général, et bon nombre d'entre elles sont toujours considérablement sous-représentées au sein de la fonction publique.

M. Maloney (Erie): J'aimerais savoir dans quelle mesure on a réussi jusqu'à présent à mettre en pratique les principes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. En outre, je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous lorsque vous dites que malgré les coupures dans la fonction publique, nous allons réussir à atteindre nos objectifs d'équité en matière d'emploi, mais que cela prendra un peu plus de temps.

Si on regarde les groupes cibles, je pense que les faits montrent qu'ils quittent la fonction publique plus rapidement que d'autres. À mon avis, la tendance pourrait se poursuivre et vous n'arriverez jamais à atteindre vos objectifs. Vous dites que d'autres mesures peuvent être prises pour maintenir les capacités de ces groupes grâce à des initiatives d'emplois d'été ou d'emplois pour une période déterminée, mais est-ce que l'on ne s'éloignerait pas ainsi du principe du mérite? Ne devrions-nous pas respecter le principe du mérite même lorsque nous embauchons quelqu'un pour un emploi d'été ou pour une période déterminée?

Je crains que vous n'atteigniez jamais vos objectifs dans les conditions actuelles, et cela me dérange.

M. Eggleton: Comme je l'ai dit lors de mes remarques préliminaires, nous avons fait des progrès depuis cinq ans. Le nombre de fonctionnaires du sexe féminin a augmenté de 16 p. 100. Le nombre de personnes handicapées et de membres des minorités visibles employés dans la fonction publique a augmenté de 18 p. 100 et 50 p. 100 respectivement. Il y a donc eu des progrès assez considérables. Nous sommes encore loin d'atteindre les objectifs pour assurer une juste représentation de ces groupes au sein des effectifs, et il nous reste donc beaucoup de chemin à faire.

Il continuera d'y avoir de nouvelles personnes embauchées par la fonction publique tous les ans. D'autres vont avoir de l'avancement tous les ans. Il faut tenir compte de ces objectifs. Cela prendra peut-être un peu plus longtemps pour atteindre les objectifs visés, mais il reste de nombreux changements qu'il nous sera possible d'apporter dans ce cadre plus restreint.

Quant aux emplois d'été et aux autres emplois temporaires non limités par les règlements de la Commission de la fonction publique, il existe de bonnes possibilités qui donneront aux gens la chance d'acquérir l'expérience et la formation dont ils ont besoin.

I mentioned the program to hire aboriginal students out of high school. It gives them the chance to get the skills and training they need so that when it comes time to apply for that job that can only be determined by the merit principle, they will have a much better opportunity to qualify for and get the job.

I think these outreach methods, these special initiative methods, are going to be a way to increase the pool of candidates so that we can meet those targets.

Mr. Maloney: I'd like to move to another area, which is the différence in treatment between the public sector and the savoir la différence de traitement dont font l'objet les private sector with respect to various initiatives such as annual reports where the private sector is required to file annual reports and the public sector is not. The private sector reports could be made public, and the public sector reports would not be. Should we not treat the public sector and the private sector the same?

Mr. Eggleton: Under the present law I'm obligated to report annually, and I will be obligated to do so under this one as well. Information will be made available to Parliament on how we're doing in terms of meeting our goals. Even more detailed information can be obtained through Access to Information. So there's at least as much available from the public sector as there is from the private sector in this regard. One of the reasons for being brought under the act is to have these obligations become quite similar for both.

Mr. Grose (Oshawa): Mr. Minister, I'm having trouble with a phrase that keeps popping up here, which is phrase qui revient toujours sur le tapis et qui me chiffonne un toward implementing employment "reasonable progress equity". Now, one man's "reasonable" is another man's "unreasonable". I'm wondering if there's any machinery being set in motion to include employees and/or their organizations in defining this, or is "reasonable" going to be defined from the top down?

I see a great deal of difficulty with industrial unions, which is not what we're talking about at the moment, but I think it also applies to the public service. I realize that at the moment public service employees are generally not covered by employment equity, but they will be. I realize there are committees or individuals presently dealing with it. I'm wondering if you anticipate any additional friction when the public service to a great degree comes under the act. Are employees and their organizations going to be included before contract time? I find that things left until then become confrontational. So I'm wondering if there's going to be an ongoing process of defining this reasonable progress.

[Translation]

J'ai parlé du programme d'embauche des étudiants autochtones sortant des écoles secondaires. Grâce à ce programme, ils peuven acquérir les compétences et la formation nécessaires de sorte que lorsque viendra le moment de postuler pour un emploi dont le candidat ne peut être choisi qu'en fonction du principe du mérite, les jeunes autochtones aient beaucoup plus de chances de se qualifier e d'obtenir l'emploi.

Ces méthodes d'extension, ces initiatives spéciales, vont nous permettre d'accroître la réserve de candidats en vue d'atteindre nos objectifs.

M. Maloney: J'aimerais passer à un autre domaine, à employeurs du secteur public et du secteur privé en ce qui a trait à diverses initiatives; prenons l'exemple des rapports annuels, que les employeurs du secteur privé sont tenus de déposer ce qui n'est pas le cas du secteur public. Les rapports du secteur prive pourraient être rendus public, contrairement à ceux du secteur public. Ne faudrait-il pas traiter sur un pied d'égalité les secteurs public et privé?

M. Eggleton: En vertu de la législation actuelle, je suis obligé de faire un rapport tous les ans et je continuerai d'être obligé de le faire aux termes des modifications à l'étude. Le Parlement aura accès à toute l'information pertinente quant à la mesure dans laquelle nous atteignons nos objectifs. Il est même possible d'obtenir des renseignements plus détaillés en vertu de l'accès à l'information. On peut donc obtenir autant de renseigne ments au sujet du secteur public qu'en ce qui a trait au secteur privé Si nous sommes tous assujettis aux dispositions de la loi, c'es justement pour que la même obligation incombe aux deux secteurs

M. Grose (Oshawa): Monsieur le ministre, il y a une peu. Il s'agit des fameux progrès raisonnables en vue de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Ce qui es raisonnable pour l'un ne l'est pas toujours pour l'autre. Je me demande s'il existe toujours un mécanisme visant à faire participe les employés ou leurs syndicats à la définition de ce critère, ou est-ce que c'est la direction qui va définir ce qu'on entend par «raisonna ble»?

Je constate d'énormes problèmes avec les syndicats ouvriers ce qui n'est pas l'objet de notre discussion actuelle, mais cele s'applique également à la fonction publique. Je sais qu'à l'heure actuelle les employés de la fonction publique ne sont pas visé en général par l'équité en matière d'emploi mais ils le seron désormais. Je comprends qu'il y a des comités ou de particuliers qui se penchent actuellement sur la question J'aimerais savoir si vous prévoyez des frictions supplémentaire lorsque la fonction publique sera dans une grande mesure assujetti à la loi. Les employés et leurs syndicats vont-ils être visés avar l'échéance des conventions collectives? Il risque d'avoir de affrontements d'ici là. C'est pourquoi je me demande si l'on a prév un processus permanent en vue de définir ce qu'on entend pa progrès raisonnable.

Mr. Eggleton: The unions are the bargaining agents for the employees and are to be consulted. In fact, they have an obligation to become a part of the process. So we certainly want to make sure we live up to that obligation and that we have them be a key part of determining how we meet these goals and objectives.

[Traduction]

M. Eggleton: Les syndicats sont les agents de négociation des employés et ils seront donc consultés. En fait, ils ont l'obligation de participer au processus. C'est pourquoi nous avons bien l'intention de faire en sorte que cette obligation soit respectée et de les consulter pleinement en vue de déterminer par quel moyen nous pouvons atteindre ces objectifs.

• 1620

Mr. Grose: It's most important for it to go smoothly within the public service, because I foresee a problem with the industrial unions and their employees and the companies. If we can make it work, then that it can be done will certainly be shown to the industrial side. So I'm happy to hear that there is some thought of implementation of some kind of cooperation between the employees and the people at the top, because reasonable progress can be a problem, and if it's left to fester for two or three years until contract time, then you've got a confrontation, which we don't need.

Mr. Eggleton: There have been a number of consultations in the past with special measures, an initiative program. We've held various employment equity workshops in conjunction with the bargaining agents, so they are part and parcel of the discussions about implementation.

Mr. Grose: And you feel that they're working?

Mr. Eggleton: Yes, we think they're working.

The Chair: Mr. Minister, you indicated during your presentation that the bill will provide for the extension to other public sector employers by regulation—this is a follow—up of the question by Mr. Wood—and not by legislation, the distinction being that there is some difference between a set of regulations and an act of Parliament that completely comes from a deal.

I can appreciate the need for an orderly manner, the need that the programs be insured to be effective, and that it will conform with requirements. You have given your assurance today that you will proceed very shortly.

The committee would like to know how you define "very shortly". Is it within six months? Within a year? Within two years? Before the end of the term of this government?

Mr. Eggleton: Within the term of this government certainly, and shorter than that. Most of these agencies, except for the four—the RCMP, the military, CSIS, and CSE, I guess—all of the other institutions that are to be brought in by regulation are covered by the act. It's just that meeting the provisions of the act has to be brought in by regulation.

As I said earlier, we are working with them right now to make sure that administratively they're in a position where they can be brought in by regulation under the act, and we will trigger that. We're looking at months with respect to that.

M. Grose: Il est essentiel que les choses se passent en douceur à la fonction publique, car j'entrevois un problème avec les syndicats industriels, leurs employés et les entreprises. Si nous réussissons dans notre entreprise, cela pourra servir de modèle au secteur privé. C'est pourquoi je suis ravi d'apprendre que l'on a envisagé d'instaurer une telle collaboration entre les employés et les gestionnaires, car cette notion de progrès raisonnable risque de poser des problèmes, et si on laisse les choses se détériorer pendant deux ou trois ans jusqu'à l'échéance des contrats, il y aura sûrement des litiges, et c'est la dernière chose dont nous ayons besoin.

M. Eggleton: Il y a eu certaines consultations par le passé au sujet de mesures spéciales, d'un programme d'initiative. Nous avons organisé divers ateliers sur l'équité en matière d'emploi de concert avec les agents de négociation, de sorte qu'ils participent intégralement aux discussions sur la mise en vigueur de ces initiatives.

M. Grose: Et à votre avis cela donne de bons résultats?

M. Eggleton: Oui, nous pensons que les choses vont bien.

Le président: Monsieur le ministre, vous avez dit au cours de votre exposé que le projet de loi prévoit l'inclusion des autres employeurs du secteur public par voie de réglementation—cela fait suite à la question de M. Wood—et non par voie législative; en fait, il y a une différence entre une série de règlements et une loi du Parlement adoptée à la suite d'une entente.

Je comprends très bien qu'il faille procéder de façon ordonnée, faire en sorte que les programmes soient efficaces et conformes aux critères établis. Vous nous avez donné aujourd'hui l'assurance de prendre ces mesures dans les plus brefs délais.

Le comité aimerait savoir ce que vous entendez par «dans les plus brefs délais». Est-ce dans six mois? Dans un an? Dans deux ans? D'ici à la fin du mandat du gouvernement actuel?

M. Eggleton: Cela sera certainement fait avant la fin du mandat du gouvernement actuel, et peut-être même avant. La plupart des organismes, à l'exception des quatre en question—la GRC, l'armée, le SCRS et le CST, je suppose—toutes les autres institutions qui doivent être assujetties à la réglementation sont visées par la loi. Il s'agit simplement d'adopter des règlements pour s'assurer que les dispositions de la loi sont respectées.

Je le répète, nous collaborons actuellement avec les responsables de ces organismes pour nous assurer qu'ils sont en mesure, sur le plan administratif, d'être assujettis à la loi par voie de réglementation, et nous déclencherons le processus. Cela va prendre quelques mois.

The other four could take a little bit longer. We certainly have to look at the security secrecy provisions with respect to two of the agencies, and the other two have also the questions of operational effectiveness. So they're slightly more complicated situations and will take a little bit longer, but consultations will go on with those departments to try to pull all of them in within the earliest possible timeframe.

The Chair: According to the proposed deal, the Canadian Human Rights Commission would have an extra responsibility, and the Canadian Human Rights Commissioner this morning indicated that therefore it would need extra personnel. The commissioner is cognizant of the fiscal restraint, and I thought he indicated this morning that, instead of asking for additional personnel *de novo*, it is willing to have reallocation of personnel from departments of government that now have employment equity personnel. From your point of view, would it be deemed to be a favourable approach?

Mr. Eggleton: I suppose that every department and agency would like additional personnel, but the Canadian Human Rights Commission have indicated to us that they can operate this act within the resources they have.

If some other arrangements can be made to help to strengthen those resources without adding further to the costs of government overall, then, sure, we can explore any of those possibilities.

It certainly is something that we expect will be done within the resources that the Canadian Human Rights Commission has at this point in time.

• 1625

The Chair: Thank you, Mr. Minister.

Now I would like to proceed again to Mr. Bernier.

M. Bernier: Monsieur le ministre, je voudrais revenir sur une question qui vous a été posée par votre collègue, M. Maloney, concernant les obligations faites aux employeurs du secteur privé par opposition aux obligations faites aux employeurs du secteur public. Je vous pose la question à nouveau, parce que je veux être rassuré par rapport à votre réponse.

Vous dites que les employeurs du secteur public sont soumis aux mêmes obligations que les employeurs du secteur privé en ce qui concerne l'obligation de déposer des rapports et de les rendre publics. Est—ce que c'est ce que vous avez dit et ce qu'on prévoit actuellement dans le projet de loi C—64?

Mr. Eggleton: The obligation is to report to Parliament. There are some reporting mechanisms that are governed by different legislation, but the obligations are the same. Bringing them under the one act helps to illustrate that in fact we are treating the public sector and the federally regulated private sector... Remember, the total number of employees all across Canada that are governed by this act is about 8%. So a lot more are under the jurisdiction of the provinces than under the jurisdiction of the federal government.

[Translation]

Quant aux quatre autres organismes, cela prendra un peu plus longtemps. Il nous faudra tenir compte des dispositions en matière de sécurité pour deux de ces organismes, et pour les deux autres il y a également la question de l'efficacité opérationnelle. Les choses sont donc un peu plus compliquées dans ces cas—là, et il nous faudra un peu plus de temps, mais des consultations auront lieu avec ces organismes pour essayer de les inclure tous dans les plus brefs délais.

Le président: En vertu du projet d'entente, la Commission canadienne des droits de la personne se verra confier une responsabilité supplémentaire, et le commissaire aux droits de la personne a déclaré ce matin qu'il lui faudrait du personnel supplémentaire à cette fin. Le commissaire est conscient des pressions financières auxquelles nous sommes assujettis, et je crois l'avoir entendu dire ce matin que, au lieu de demander qu'on embauche de nouveaux employés, il est disposé à accepteune réaffectation d'employés d'autres ministères qui comptent parmi leurs effectifs des personnes engagées en vertu de l'équité en matière d'emploi. À votre avis, est—ce une démarche souhaitable?

M. Eggleton: Je suppose que tous les ministères et organismes fédéraux souhaitent obtenir du personnel supplémentaire, mais la Commission canadienne des droits de la personne nous a fait savoir qu'elle peut appliquer la loi grâce aux ressources humaines dont elle dispose actuellement.

Si l'on trouve un autre moyen de renforcer ces effectifs sans augmenter les dépenses globales du gouvernement, il est évident que nous n'hésiterons pas à envisager toutes ces possibilités.

Il va sans dire que nous comptons sur la Commission canadienne des droits de la personne pour prendre les mesures qui s'imposen grâce à ses ressources actuelles.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

J'aimerais maintenant de nouveau donner la parole à M. Bernier

Mr. Bernier: Mr. Minister, I would like to come back to a question that was put to you by your colleague, Mr. Maloney relating to the obligations of the private sector employers as agains the obligations of the public sector employers. I put to you again tha question because I want to make sure of your answer.

You say that the public sector employers are subjected to the same obligations as the private sector employers as far as the obligation o public reporting is concerned. Is it what you said and is it indeed provided for in Bill C-64?

M. Eggleton: Cette obligation vise le dépôt de rapports al Parlement. Les modalités sont régies par des lois différentes mais les obligations sont les mêmes. Les réunir dans une mêm loi aide à démontrer que nous traitons le secteur public et l secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral... N'oublie pas que le nombre total d'employés dans l'ensemble du Canada régi par cette loi est d'environ 8 p. 100. Il y en a donc beaucoup plu relevant de la compétence des provinces que de la compétence d gouvernement fédéral.

The federally regulated private sector and the public sector are they are being treated in a similar fashion with the same kind of procedures with regard to the Human Rights Commission monitoring and auditing.

The reporting, though, is different. The federally regulated private sector would report through Mr. Axworthy's ministry. With respect to the public service, it would come in the form of a report I'm already obligated to give and do give to Parliament on an annual basis. That report to Parliament will provide information on how the different public sector organizations are complying with the legislation.

Mrs. Hayes: I have a question in regard to a matter that came up this morning when we were talking to Mr. Max Yalden. At that point in time, I brought up a letter sent by a Tim Juillette, who was asked if he was interested in a job in Transport Canada. He said yes, and then he was asked if he was a member of a designated group. When he said no to that question, he was told he would not qualify.

Have there been directives by your department to the various government departments so that the numerical targets and goals would not be seen as automatically disqualifying certain people?

Mr. Eggleton: I can't comment on the specific case; I don't know it. However, I understand that it is being investigated by the Canadian Human Rights Commission, so it would be proper for me to leave it to them to determine the facts of the case you've outlined.

With respect to the instructions or guidelines, we would not suggest that only target groups be hired. It's part certainly of the employment equity measures to get more people from the target groups hired, but the merit principle is what governs, as I've said before. If a person is the best qualified, whether or not they're part of the target group, they would win the job on the basis of the merit

Mrs. Hayes: Are there directives of some kind given to a copy of what is now in place?

Mr. Eggleton: This is basically under the jurisdiction of the Public Service Commission, which is an independent commission reporting to Parliament. I understand they're going to appear before your committee, and you could ask them further about their procedures and how they ensure that the merit principle is followed, at the same time trying to assist in meeting the employment equity goals of the government.

[Traduction]

Le secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral et le being brought under the act, demonstrating quite well, I think, that secteur public relèveront désormais de cette loi, ce qui démontre parfaitement, je crois, qu'ils sont traités de manière analogue, assujettis aux mêmes genres de procédures concernant la surveillance et le contrôle d'application par la Commission des droits de la personne.

> Pour ce qui est des rapports, cependant, la procédure est différente. Les rapports du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral passent par le ministère de M. Axworthy. Pour ce qui est de la fonction publique, cela se fait sous la forme d'un rapport que j'ai déjà l'obligation de publier et de déposer une fois par an au Parlement. Ce rapport destiné au Parlement fournit tous les renseignements sur l'application de la loi par les différents organismes du secteur public.

> Mme Hayes: J'ai une question à vous poser au sujet d'une question évoquée pendant notre discussion ce matin avec M. Max Yalden. J'ai parlé d'une lettre envoyée par un certain Tim Juillette, à qui on avait demandé si travailler à Transports Canada l'intéresserait. Il a répondu par l'affirmative, et on lui a alors demandé s'il était membre d'un groupe désigné. Quand il a répondu par la négative à cette question on lui a dit qu'il ne remplissait pas les conditions.

> Votre ministère a–t–il envoyé des directives aux autres ministères pour que les cibles et les objectifs numériques ne donnent pas l'impresssion de disqualifier automatiquement certains candidats à un emploi?

> M. Eggleton: Je ne peux pas commenter ce cas particulier; je ne le connais pas. Cependant, je crois savoir qu'il fait l'objet d'une enquête par la Commission des droits de la personne. Il serait donc préférable que je laisse à cette instance le soin de déterminer les faits et de trancher.

> Pour ce qui est des instructions ou des directives, il n'est pas question de recommander de n'embaucher que des membres de groupes désignés. Il est certain qu'un des objectifs des mesures d'équité en matière d'emploi est d'embaucher un plus grand nombre de membres des groupes désignés, mais le principe cardinal reste le principe du mérite, comme je l'ai déjà dit. Que le candidat soit membre ou non d'un groupe désigné, c'est le plus qualifié qui est embauché sur la base du principe du mérite.

Mme Hayes: A-t-on donné des directives quelconques aux departments as to their selection procedures, and if so, could we get ministères concernant leurs procédures de sélection des candidats, et, dans l'affirmative, pourrions-nous en avoir une copie?

> M. Eggleton: Ces procédures relèvent de la Commission de la fonction publique, commission indépendante qui fait rapport de ses activités au Parlement. Je crois comprendre que ses responsables doivent comparaître devant votre comité, et vous pourrez alors leur poser des questions sur les procédures utilisées et sur la manière dont ils assurent le respect du principe du mérite tout en aidant le gouvernement à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi.

• 1630

Mrs. Hayes: Are you aware of any directives they send out?

Mr. Eggleton: To what effect?

Mrs. Hayes: To departments.

Mme Hayes: Etes-vous au courant de directives qu'ils auraient envoyées?

M. Eggleton: Pour quoi faire?

Mme Hayes: Aux ministères.

Mr. Eggleton: As I say, they're responsible for the hiring process themselves. They direct it on a day-to-day basis. I'm not aware of any directives they would send out that would suggest that only people from target groups should be hired. That's not the policy, as I understand it, of the Public Service Commission or of ourselves as the employer.

Mrs. Hayes: I'll go back to a question I attempted earlier. I'll pose it in a more general way.

Clause 8 of Bill C-64 specifically addresses seniority rights with respect to lay-off or recall under a collective agreement or pursuant to the established practices of an employer. Would that clause of the bill apply to the federal service, and if so, how?

Mr. Eggleton: It's primarily geared for the federally regulated private sector. Although, as the answer I gave to you previously indicates, this does not apply to the parts of the public service that come under the Treasury Board jurisdiction as the employer, it could apply to some other institutions within the public sector. But it's primarily geared toward the federally regulated private sector.

As I said, in the public sector under the Treasury Board as employer, the workforce adjustment directive is what deals with changes of employment situation with respect to surplus positions, as opposed to a seniority principle.

Mr. Wood: Some of my colleagues, Mr. Maloney and Mr. Bernier, have already touched on this, but I would like to get a better clarification for my own mind. Why are the annual reports of the public service to be submitted to the Treasury Board instead of to the Human Rights Commission like everyone else? I'm concerned about why we need two levels of reporting.

My other concern, of course, is will the commission have access to these reports so it can perform its enforcement duties?

Mr. Eggleton: Yes, they would have access to reports and we can provide them with the kind of information they need so they'll know how the different departments are achieving or not achieving their goals.

It comes through to the Treasury Board because under the Financial Administration Act and under the Public Service Employment Act the Treasury Board is the employer of the public service, the entity that establishes the terms and conditions of employment. So the departments report, and, with that function being the Treasury Board, they report to us with the information.

Certainly the kind of information the Canadian Human Rights Commission needs from a department in order to perform its function would be made available to it.

Mr. Wood: When he was here this morning, Mr. Yalden expressed some concern over the term "operational effectiveness" in regard to the armed forces, the RCMP, etc., because, in his words, he felt that the term was far too vague and could be used to exempt these organizations from any employment equity legislation. During his discussions he ces organismes de toute loi sur l'équité en matière d'emploi.

[Translation]

M. Eggleton: Comme je viens de le dire, ce sont eux qui ont l responsabilité des procédures d'embauche. C'est ce qu'ils font tou les jours. Je n'ai pas connaissance de directives qu'ils auraien envoyées disant que seuls les membres de ces groupes désigné devraient être embauchés. Que je sache, ce n'est pas la politique d la Commission de la fonction publique ou notre politique en tan qu'employeur.

Mme Hayes: Je reviens à une question que j'ai déjà essayé d poser tout à l'heure. Je vais vous la poser d'une manière plu générale.

L'article 8 du projet de loi C-64 porte sur les dispositions de conventions collectives et les pratiques établies des employeur concernant les droits d'ancienneté en matière de licenciement et d rappel. Cet article s'appliquera-t-il à la fonction publique fédérale et dans l'affirmative comment?

M. Eggleton: Il concerne principalement le secteur priv réglementé par le gouvernement fédéral. Comme je vous l'ai déjà d précédemment, bien que cela ne s'applique pas aux composantes d la fonction publique relevant de la compétence du Conseil du Tréso en tant qu'employeur, il pourrait être appliqué à certaines autre institutions du secteur public. Il reste qu'avant tout il vise le secteu privé réglementé par le gouvernement fédéral.

Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, dans le secteur public qu relève du Conseil du Trésor en tant qu'employeur, la directive d réaménagement des effectifs concerne les changements de situation d'emploi lorsque des postes deviennent surnuméraires, et non pas l principe d'ancienneté.

M. Wood: Certains de mes collègues, M. Maloney et M. Bernier vous ont déjà posé des questions, mais j'aimerais être tout à fa certain. Pourquoi les rapports annuels de la fonction publiqu doivent-ils être soumis au Conseil du Trésor plutôt qu'à l Commission des droits de la personne comme tous les autres Pourquoi deux paliers de rapports?

Deuxièmement, bien entendu, la commission aura-t-elle accès ces rapports afin de pouvoir exercer son contrôle?

M. Eggleton: Oui, elle aura accès à ces rapports, et nous pouvon lui fournir le genre de renseignements nécessaires pour mesurer le résultats dans les divers ministères.

Cela passe par le Conseil du Trésor parce que la Loi sur la gestio des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la fonctio publique font du Conseil du Trésor l'employeur de la fonctio publique, l'entité qui établit les modalités d'emploi. Compte tenu d cette fonction, c'est donc au Conseil du Trésor que les ministère soumettent leurs rapports.

Il est évident que les renseignements nécessaires à la Commissio des droits de la personne pour qu'elle remplisse son rôle lui sor transmis chaque fois qu'elle en fait la demande.

M. Wood: Ce matin, M. Yalden a exprimé quelque inquiétudes au sujet de l'expression «efficacité opérationnelle en ce qui concerne les Forces armées, la Gendarmerie royale etc., parce que, comme il nous l'a dit, il trouve cette expressic beaucoup trop vague et susceptible d'être utilisée pour exempte mentioned a more precise term called a "bona fide nous a proposé une expression plus précise, «condition operational requirement". For example, top physical condition justifiées». Par exemple, exiger une condition physique

as a job requirement for combat-ready soldiers could be considered excellente comme condition de recrutement pour les soldats pourrait a bona fide operation requirement. Would you have any objection to the use of such a term?

Mr. Eggleton: Where there are bona fide requirements now with respect to operational effectiveness, I think in any federally regulated company, or any other part of the public service, that kind of provision can be taken into consideration in terms of employment equity. In other words, employment equity would not become a barrier to doing those things.

• 1635

I think, though, in the case of the RCMP and the Canadian Hopefully we can soon bring about their entry into the provisions of pourrons sans doute bientôt les faire adhérer aux dispositions de this act, but there's still a bit of work that has to be done in those cette loi, mais dans leur cas, il reste un peu de travail à faire.

Mr. Wood: Do you have any problems with that term?

Mr. Eggleton: We're going to discuss with them just how we can make sure they can continue to be able to meet bona fide operational effectiveness and come under the provisions of the act. I don't have any problem with the term. It's a requirement for them to meet it and they'll have to continue to meet it, but I don't see why there'd be any problem with being able to work towards meeting employment equity goals at the same time.

Mr. Wood: The only other thing—and my colleague, Mr. Maloney, mentioned it a few minutes ago—is about achieving the goals of employment equity with the downsizing. I don't even know if this would work, but I just wonder if you or any of your staff have given any thought to putting some of the designated groups in the same priority pool as the displaced permanent unionized staff.

I can just think of two designated groups offhand: the disabled and the aboriginal persons, who, I guess, do a lot of contract work and are kind out of the loop. I would think this would maybe permit these individuals to enter the system on a fair and equal basis and also, at the same time, speed up the process of employment equity. Could it

Mr. Eggleton: I'm just having a consultation with the staff to see how that would work. How does that relate to the merit principle? That still has to govern here, of course.

Mr. Wood: It was a thought to try to speed up the process.

Mr. Eggleton: I understand and appreciate that. Believe me; we want to try to do as much as we can to speed up the process as well, but we have to bear in mind the merit principle. It's part of the equation as well.

[Traduction]

être considéré comme une condition justifiée. Auriez-vous une objection à l'utilisation d'une telle expression?

M. Eggleton: Lorsqu'il y a des conditions justifiées au niveau de l'efficacité opérationnelle, je crois que dans toute entreprise réglementée par le gouvernement fédéral, ou dans tout autre secteur de la fonction publique, ce genre de conditions peuvent être prises en considération dans le cadre de l'équité en matière d'emploi. En d'autres termes, l'équité en matière d'emploi ne devrait pas faire obstacle à certaines réalités.

Dans le cas de la GRC et des Forces armées du Canada, Forces, we have to look at the other acts that govern their cependant, il faut tenir compte des autres lois qui régissent leurs operations as well. We have to make sure we've gone through opérations. Nous devons nous assurer de bien examiner les an examination of how they can meet employment equity targets moyens qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs d'équité without diminishing their operational effectiveness and the roles en matière d'emploi sans réduire leur efficacité ni leurs fonctions, they're required to perform. We are in that discussion with them. Des négociations sont en cours avec ces deux organismes. Nous

M. Wood: L'expression vous pose-t-elle un problème?

M. Eggleton: Nous discuterons avec ces deux organismes pour nous assurer qu'ils puissent continuer à jouir d'une efficacité opérationnelle réelle tout en appliquant les dispositions de la loi. L'expression ne me pose pas de problèmes. C'est une exigence à laquelle ils sont et continueront d'être assujettis; je ne vois pas pourquoi il serait impossible d'essayer simultanément d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

M. Wood: Le seul autre problème-et mon collègue, M. Maloney, l'a mentionné il y a un instant—c'est d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi dans le contexte d'une réduction des effectifs. Je ne sais pas si cela peut fonctionner; je me demande simplement si vous ou certains de vos employés avez réfléchi à la possibilité d'intégrer certains des groupes désignés dans la même catégorie prioritaire que les employés permanents syndiqués qui sont déplacés.

Deux de ces groupes me viennent tout de suite à l'esprit: les personnes handicapées et les autochtones, qui font beaucoup de travail à contrat et se trouvent un peu hors circuit. Une telle mesure permettrait peut-être à ces personnes de participer au système de façon juste et équitable tout en accélérant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Serait-ce réalisable?

M. Eggleton: Je suis en train de consulter mon personnel pour voir comment cela pourrait être possible. Comment pourrait-on appliquer le principe du mérite? C'est encore sur ce principe qu'il faudrait se fonder, bien sûr.

M. Wood: J'essayais de voir comment on peut accélérer le processus.

M. Eggleton: Je le comprends et je l'apprécie. Croyez-moi, nous souhaitons tous faire tout ce que nous pouvons pour accélérer le processus, mais nous devons continuer d'appliquer le principe du mérite. Cela fait également partie de l'équation.

Mr. Wood: As Mr. Maloney has stated, with the hiring freeze and everything else on, I think the possibility of us ever achieving employment equity in the near future is a long way away. I hope I'm wrong.

Mr. Eggleton: I think we can make substantial progress towards our goals. We have made some progress and I think we can make more. If we do more in the way of the special measures programs, I think we can help make sure more people from those target groups have the opportunity to get those jobs. I think we can do something.

Remember we're still going to hire and promote people. Even with the downsizing and the freeze we've had on new hirings, there still are... It's a control; it's not really a freeze. That's probably an incorrect term to use, because we still have to bring new people into the system. There are people retiring and people leaving for one reason or another. We obviously need to bring in new people and train them so that we continue to have a vibrant public service.

So we still have opportunities within those hirings and promotions to help bring about the achievement of these employment equity goals.

The Chair: Dr. Dromisky.

Mr. Dromisky: My understanding is that reporting can be done both to the Minister of Human Resources Development and to the president of the Treasury Board—in a sense, the chief employers. I'm a little bit concerned regarding enforcement. We have reporting done, we have the chief employers, a problem arises, a solution has to be obtained and enforcement has to take place. However, enforcement at arm's length is done by the Canadian Human Rights Commission.

• 1640

Now, we know what happens when you go to another level in a bureaucracy: something is lost. I don't think we gain that much. Do you personally feel that level is where enforcement should take place, or should it take place in your department instead of in the Human Rights Commission?

Mr. Eggleton: They are performing an audit function. We're still the agency that is trying to pull this all together, to provide the guidelines, to help provide the special measures initiatives, to provide the training framework, etc., to help bring this about, to push and prod and get the reports in on a regular basis, and to report to Parliament on our progress. We are coordinating that.

They are performing an audit function. They're an agency that has been involved in employment equity for quite some time, so why create a new agency? It's logical to have them do it, for one thing. They're performing an audit function. They'll be able to come in and have a look at the departments as to how they're working to reach their goals, what it is they're doing, and what systemic barriers might exist that need to be removed.

[Translation]

M. Wood: Comme l'a dit M. Maloney, compte tenu du gel de l'embauche et de tout le reste, il est peu probable que nous puissions atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi dans un avenir rapproché. Cependant, j'espère avoir tort.

M. Eggleton: Nous pouvons faire de grands progrès en vue de ces objectifs. Nous en avons déjà réalisé certains et nous pouvons faire davantage. Si nous pouvons accroître nos efforts dans le cadre des programmes de mesures spéciales, nous pourrons accroître les chances des gens de ces groupes cibles d'obtenir des emplois. Nous pouvons faire quelque chose.

N'oubliez pas que nous continuerons d'embaucher des employés et d'accorder des promotions. Malgré la réduction des effectifs et le gel de l'embauche, il reste encore... Il s'agit d'un contrôle, pas vraiment d'un gel. Ce n'est sans doute pas le terme juste, car nous devons encore amener du sang neuf dans le système. Des employés prennent leur retraite, d'autres partent pour une raison ou pour une autre. Il est certain que nous devons engager de nouveaux employés et les former de façon à conserver une fonction publique bien vivante.

Donc, grâce à l'embauche et aux promotions qui sont accordées, il est encore possible d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le président: Monsieur Dromisky.

M. Dromisky: Si j'ai bien compris, les rapports peuvent être présentés tant par le truchement du ministre du Développement des ressources humaines que par celui du président du Conseil du Trésor—qui, d'une certaine façon, sont les deux principaux employeurs. L'application me préoccupe un peu. Nous avons nos employeurs principaux; il y a des rapports. Lorsqu'un problème se présente, il faut trouver une solution et la faire appliquer. Toutefois, l'application se fait indépendamment, par le truchement de la Commission canadienne des droits de la personne.

On sait ce qui se produit lorsqu'on passe à un autre niveau de la bureaucratie: quelque chose se perd. Je ne crois pas que l'on y gagne beaucoup. Croyez-vous, pour votre part, que c'est à ce niveau que l'application devrait avoir lieu, ou devrait-on confier cette tâche à votre ministère plutôt qu'à la Commission des droits de la personne?

M. Eggleton: La commission joue un rôle de vérification. C'est encore chez nous que se fait la coordination et l'élaboration des lignes directrices. C'est nous qui aidons à offrir les initiatives de mesures spéciales, de formation, etc., de façon à faire avancer les choses, à obtenir des rapports réguliers et à faire connaître au Parlement nos progrès. C'est nous qui coordonnons cela.

La commission joue un rôle de vérification. Puisqu'ils travaillent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi depuis déjà tout un temps, pourquoi faudrait—il créer un nouvel organisme? C'est surtout pour des raisons de logique que cette tâche leur a été confiée. La commission fait des vérifications. Ses représentants peuvent examiner comment les ministères tentent d'atteindre leurs objectifs, quelles mesures ils prennent et quels obstacles systémiques devraient encore être éliminés.

There are compliance mechanisms for both us and the federally regulated private sector that I think are going to prove to be quite effective. The compliance officers of the Human Rights Commission there is some disagreement. So I think there are a lot of mechanisms to help ensure this happens.

I think that certainly in the case of the public service there's going to be the maximum amount of cooperation with the Canadian Human Rights Commission in achieving employment equity goals.

Mr. Dromisky: Should public and private sector employers be subject to the same enforcement mechanisms?

Mr. Eggleton: I think they basically are. There are slightly different reporting procedures. It ends up in Parliament, but it comes through the administration. . . The mechanisms in the legislation are slightly different, but essentially the enforcement and auditing provisions are the same.

Mr. Dromisky: This question is with regard to accountability. What accountability measures are there in order to bring about employment equity?

Mr. Eggleton: The departments and agencies that come under the Treasury Board guidelines as the employer are required to provide employment equity plans, including training plans, from the deputy ninister level. They report the measures and their progress on the neasures in some detail to the Treasury Board and I, as the President of the Treasury Board, report them to Parliament.

The Canadian Human Rights Commission, as I mentioned a few noments ago, acts in an auditing function to help ensure this is all rought about.

Mr. Maloney: Mr. Minister, I refer you to subclause 36(8) of the proposed bill, which basically says that an order of the employment quity review tribunal is final and binding. The exception would be f a judicial review is allowed in the Federal Court as it relates to the undamental unfairness of the process. Would you have difficulties vith not having an appeal to the Federal Court or otherwise on a ecision? If not, why not?

Mr. Eggleton: An appeal on a question of law but not on the fact, s I understand it.

We have our lawyer here. Perhaps we'll get him to comment on

Mr. Paul Royer (Legal Adviser to the President of the reasury Board): The sector of employment equity is very pecialized. It's normal in that kind of circumstance to have a pecialized tribunal, and human rights is very specialized. herefore, in that kind of context, there is no appeal except if they take an error of jurisdiction or an unreasonable finding. It's ecognized that they are better placed to determine the factual rcumstances that are better for that field.

[Traduction]

Les mécanismes de conformité qui s'appliquent tant au secteur public fédéral qu'au secteur privé régi par le gouvernement fédéral se révéleront très efficaces à mon avis. Les agents de la Commission will review things and try to negotiate changes where they see des droits de la personne étudieront les cas et essaieront de négocier changes being needed. Ultimately, it can go to a tribunal if in fact les changements qu'ils estiment nécessaires. Finalement, s'il y a des différends, un tribunal peut statuer. Il existe donc un grand nombre de mécanismes qui permettront d'atteindre ces objectifs.

> Il est bien certain que la fonction publique collaborera au maximum avec la Commission canadienne des droits de la personne pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

> M. Dromisky: Les employeurs du secteur public et ceux du secteur privé devraient-ils être assujettis aux mêmes mécanismes d'application?

> M. Eggleton: C'est déjà le cas, foncièrement. Il y a une légère différence dans les procédures de rapport. Dans les deux cas, les rapports sont présentés au Parlement, mais par le truchement de l'administration... La loi prévoit des mécanismes légèrement différents, mais, foncièrement, les dispositions relatives à l'application et aux vérifications sont les mêmes.

> M. Dromisky: Il s'agit d'une question de responsabilité. Quelles mesures de responsabilité sont en place pour produire l'équité en matière d'emploi?

> M. Eggleton: Les ministères et organismes régis par les lignes directrices du Conseil du Trésor, à titre d'employeur, doivent fournir des plans d'équité en matière d'emploi, y compris des plans de formation, du poste de sous-ministre en descendant. Ils font rapport au Conseil du Trésor des mesures qu'ils prennent et des progrès qu'ils réalisent, en détail, et j'en fais ensuite rapport au Parlement, à titre de président du Conseil du Trésor.

> Comme je l'ai dit il y a un instant, la Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle de vérification et voit à l'exécution de toutes ces mesures.

> M. Maloney: Monsieur le ministre, permettez-moi de vous ramener au paragraphe 36(8) du projet de loi proposé, dans lequel on dit, pour résumer, que les ordonnances rendues par le tribunal d'équité en matière d'emploi sont définitives et exécutoires. Bien sûr, l'exception à cette règle serait que l'on permette à la Cour fédérale de faire l'examen judiciaire d'une affaire portant sur l'inéquité fondamentale du processus. Le fait de ne pas pouvoir interjeter appel d'une décision devant la Cour fédérale ou un autre tribunal vous poserait-il un problème? Sinon, pourquoi?

> M. Eggleton: Si j'ai bien compris, on peut interjeter appel sur une question de droit, mais pas sur les faits.

> Nous sommes accompagnés de notre avocat. Il pourrait peut-être vous en dire davantage.

> M. Paul Royer (conseiller juridique du président du Conseil du Trésor): L'équité en matière d'emploi est un domaine très spécialisé. Il est normal, dans de tels cas, de porter les affaires devant un tribunal spécialisé. Les droits de la personne sont un domaine du droit très spécialisé. Par conséquent, il n'est pas possible d'interjeter appel, dans ce contexte, sauf s'il y a erreur de compétence ou décision déraisonnable. On reconnaît généralement que les tribunaux des droits de la personne sont les mieux en mesure de juger des faits dans ce domaine.

[Translation]

• 1645

Mr. Maloney: In the Canadian Human Rights Act, as I understand it, there is a right of appeal. If you have a perverse finding in the facts, would it not be beneficial to allow the appeal on the decision to go to the Federal Court?

Mr. Royer: Under the Canadian Human Rights Act there is the possibility of going to the Federal Court for a review. It's not an appeal as such. There's an appeal only within the tribunal. If it was a one–member tribunal, there's a possibility of an appeal to a three–member tribunal, but it stays within the human rights sector. It doesn't go to the normal court system.

Mr. Maloney: You're suggesting perhaps this legislation is so specialized that we shouldn't have an appeal to a higher authority?

Mr. Royer: The evaluation of facts normally would stay within that specialized tribunal. Only specific questions of jurisdiction, of law or of review would go to the Federal Court or the Supreme Court. It's normal for that kind of process.

The Chair: Mr. Telegdi has the floor.

Mr. Telegdi: Mr. Minister, do you see any particular point in time when anybody who is now in the target group can leave the target group or not be part of the target group?

The reason I ask is what we have been doing is adding to it. Now I guess the target group would probably comprise 60% or 65% of the population. The group outside the target group is getting smaller all the time. So I wonder if anybody has envisioned at some point in time that a group might be removed from the target group as such. Has any thought been given to that?

Mr. Eggleton: They're not all in there for the same goals and objectives. With respect to minorities—aboriginals and people with disabilities—we are clearly under–represented.

We're not under-represented in total number in terms of women. We're pretty much on target with respect to that. The difficulty in that case, however, is they are, to a greater extent than men, occupying term as opposed to indeterminate positions. They are to a greater extent in administrative support positions. They are to a greater extent outside of executive positions and of the professional and scientific ranks. That's the biggest single percentage. It's kind of hard to lump it in with everybody else who is under-represented in total in terms of reaching that conclusion out of the percentage you use.

By the way, you mentioned identification of being within a target. People are not required to identify themselves. It's a self-identification system. They can choose not to do that if they so wish.

We have a long way to go in reaching our targets. We've come some distance. I don't know when we'll get to the point, but I certainly hope we do get to the point where we can remove target groups. But we're not there yet.

M. Maloney: Je crois savoir que le droit d'interjeter appel existe dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Si la décision va à l'encontre des faits, ne serait—il pas profitable de porter la décision en appel devant la Cour fédérale?

M. Royer: La Loi canadienne sur les droits de la personne permet de confier à la Cour fédérale la tâche d'examiner une décision. Il ne s'agit pas en soi d'un appel. On ne peut en appeler qu'auprès du tribunal. Si le tribunal qui rend la décision initiale n'est composé que d'une seule personne, il est possible d'en appeler auprès d'un tribunal de trois membres, mais tout cela reste dans le secteur des droits de la personne. Les affaires ne sont pas confiées au système judiciaire ordinaire.

M. Maloney: Dites—vous que cette mesure législative vise un domaine si particulier qu'il faille empêcher de porter des décisions en appel devant une instance supérieure?

M. Royer: C'est au tribunal spécialisé que devrait normalement se limiter l'évaluation des faits. Seules les questions précises de compétence, de droit ou d'examen devraient être confiées à la Cour fédérale ou à la Cour suprême. C'est ce qui se passe normalement dans ce genre d'affaires.

Le président: Monsieur Telegdi, à vous la parole.

M. Telegdi: Monsieur le ministre, croyez-vous qu'à un moment donné les gens qui font maintenant partie d'un groupe cible pourront quitter ce groupe cible ou cesser d'y appartenir?

Si je pose cette question, c'est que les mesures que nous avons prises semblent ajouter aux groupes cibles. À l'heure actuelle, les groupes cibles semblent regrouper de 60 à 65 p. 100 de toute la population. La proportion qui n'appartient pas à ces groupes semble rétrécir constamment. Je me demande si quelqu'un a envisagé, à un moment donné, de retirer un groupe quelconque des groupes cibles. Y avez-vous réfléchi?

M. Eggleton: Ils n'en font pas partie pour les mêmes objectifs. Les minorités—les autochtones et les personnes handicapées—sont manifestement sous-représentées au gouvernement fédéral.

Pour ce qui est des femmes, elles ne sont pas sous-représentées quant au nombre total. Nous avons assez bien atteint notre objectif sur ce plan-là. Le problème, dans leur cas, c'est qu'elles occupent davantage de postes pour une durée déterminée que de postes permanents, comparativement aux hommes. Elles occupent davantage de postes de soutien administratif. Elles sont davantage écartées des postes de direction ainsi que des rangs des professionnels et des scientifiques. C'est là qu'on trouve le pourcentage le plus élevé. Il est difficile de les intégrer aux autres groupes sous-représentés et d'en arriver, au total, à des conclusions sur le pourcentage utilisé.

À propos, vous avez mentionné l'identification des groupes cibles. Les gens ne sont pas obligés de s'identifier. Il s'agit d'un système d'auto-identification. Ils peuvent choisir de passer outre s'ils le souhaitent.

Il nous reste beaucoup de chemin à faire pour atteindre nos objectifs. Nous avons cependant fait certains progrès. Je ne sais pas quand cela se produira, mais j'espère que nous pourrons en arriver à pouvoir éliminer les groupes cibles. Nous n'en sommes pas encore là toutefois.

Mr. Telegdi: I guess I just have one for future reporting. When *The Ottawa Citizen* reported on the representation of the various groups in the public sector, I think one of the problems was they just reported the percentages in the population and how they corresponded to the private and the public sector.

What I think would be useful from government statistics would be to report on the percentage of the new hirings and the new promotions within the public sector, because with downsizing, unless you do that, you're really going to have a hard time coming to terms with what the impact will be, say in the next five—year period. I think that to report on the new hirings and the new promotions would give a much clearer and cleaner picture as to what the situation is.

• 1650

Mr. Eggleton: Yes, the percentages or numbers for the different target groups. That can be done. In fact, it's in the annual report.

Mr. Telegdi: They could use it more in the media when they do their reporting as well.

Mr. Eggleton: We can only provide them with the information. We can't make them print it.

The Chair: At this point, Mr. Minister, the chair would like to pose a couple of questions.

Following up on the issue of reporting, it has been observed in the past that there were instances of underreporting from various sectors by disadvantaged groups, which would imply, of course, that we will infer an excessive advantage if they underreport themselves in terms of failure to self-identify. Do you have any thoughts on resolving this problem, which has recurred from time to time?

Mr. Eggleton: I have discussed with staff how they feel this is working generally. I think that of the different possibilities as to how you identify people in the target groups, this is probably the most effective. However, it is by no means 100%. It's by no means without many cases where people just will not want to do that.

The feeling is that the data base that is received from self-identification is a good measurement for determining how we're doing on our employment equity goals vis-à-vis the labour pool.

The Chair: I would like to revisit the issue of the sunset clause. In other words, conceptually, if the government has achieved the goals and objectives of the act in trying to obtain equality for all the groups in the country, using the model of medicine, the disease has been cured. Now, medication ordinarily has to be stopped, unless in some instances it has to be continued to ensure there is no relapse, and there are instances of that in medicine.

My question, Mr. Minister, is are there any thoughts indeed being given to ensure that when we attain—and I hope we attain—the altimate objective of the act, which is equality for all in terms of apportunities and under the principle of merit and excellence, we will evisit the issue of the act itself?

[Traduction]

M. Telegdi: J'ai une autre question à poser quant aux rapports futurs. Le *Citizen* d'Ottawa a publié un article sur la représentation des groupes cibles dans le secteur public. L'un des problèmes de cet article, c'est qu'on n'y faisait pas de corrélation entre ces chiffres et les pourcentages dans la population, non plus que de comparaison entre le secteur privé et le secteur public.

Ce qui serait utile, dans les statistiques du gouvernement, ce serait de savoir quel est le pourcentage des nouveaux employés et des promotions nouvellement accordées dans le secteur public. Sans ces chiffres, compte tenu de la réduction des effectifs, vous aurez beaucoup de difficulté à comprendre quelles seront les conséquences pour les cinq prochaines années, par exemple. Des rapports sur l'embauche et les nouvelles promotions permettraient de dresser un tableau beaucoup plus clair de la situation.

1030

M. Eggleton: Oui, les pourcentages ou les nombres selon les différents groupes cibles. Cela peut être fait. En fait, cela se trouve déjà dans le rapport annuel.

M. Telegdi: Les médias pourraient également en faire davantage usage dans leurs articles.

M. Eggleton: Tout ce que nous pouvons faire, c'est leur fournir les renseignements. Nous ne pouvons pas les obliger à les publier.

Le président: Monsieur le ministre, permettez au président de vous poser deux ou trois questions.

Pour faire suite à la question des rapports, on a remarqué par le passé des cas où des groupes désavantagés de différents secteurs ont omis de signaler leur situation. On pourrait en déduire, bien sûr, qu'il est plus avantageux de ne pas s'auto-identifier. Avez-vous pensé au moyen de résoudre ce problème, qui se reproduit périodiquement?

M. Eggleton: J'ai discuté avec le personnel pour savoir comment cela fonctionne généralement, à leur avis. De toutes les façons qui existent d'identifier les personnes appartenant à des groupes cibles, celle-ci est probablement la plus efficace. Cela ne signifie pas toutefois que cela fonctionne à 100 p. 100. Cela n'empêche pas non plus, dans de nombreux cas, que les gens refusent de s'identifier.

On estime toutefois que la base de données recueillies à partir de l'auto-identification est un bon moyen de mesurer dans quelle mesure nous atteignons nos objectifs d'équité en matière d'emploi par rapport à la population active.

Le président: Permettez-moi de revenir à la disposition de temporarisation. Théoriquement, si le gouvernement réussit à atteindre les objectifs précisés dans la loi de façon à ce que tous les groupes du pays en arrivent à l'égalité, pour parler en médecin, le malade sera guéri. Toutefois, lorsque le malade est guéri, on cesse généralement de lui prescrire le médicament, à moins que ce ne soit pour éviter une rechute, comme cela se produit parfois en médecine.

Monsieur le ministre, a-t-on réfléchi au fait qu'une fois atteint l'objectif ultime de la loi—et j'espère que nous l'atteindrons un jour—, c'est-à-dire des chances égales pour tous en fonction du mérite et de l'excellence, il faudra revoir la raison d'être même de la loi?

Mr. Eggleton: Oh, yes. In fact, the provision in the act for review is every five years, so there are provisions to make changes in this act quinquennal de façon à pouvoir être adaptée à l'évolution des as the circumstances require. I would certainly hope we continue to do that, and I would hope that at the same time we continue to make progress towards meeting the goals and objectives of the act.

The Chair: I would also like to revisit the issue of the employment equity tribunal being the tribunal of last resort unless it is a question of law.

Now, it is known that in the history of Canada, at least in some provinces, as I recall from the media, when there is a dispute between government and a particular body and a legal process has been pursued and a tribunal has made a decision, the government, because it has the authority through Parliament to amend the legislation that prohibits further appeal except on the basis of an error in law, may amend the law that prohibits it from further appealing the case. What assurance do you give that future governments-I am sure the present government wouldn't do that—of different colours perhaps would not be tempted to do it?

Mr. Eggleton: Parliament is supreme in this connection when it comes to making laws, but certainly I think the very open system we have would preclude that from likely happening. Parliament has the act under its control. The reporting mechanisms, the mechanisms for auditing and review, and the tribinal are all there in place, and I think we have to live up to it. I think we have to show we can do the same thing we expect the federally regulated private sector to do and can meet our goals and objectives.

• 1655

If we're not doing it the way we should, I'm sure we'll be called to task by the Human Rights Commission for it and that procedure will then flow from it. We feel quite confident that we can meet the goals, that we have the kind of will and determination to meet them and that we can put ourselves in the position of being able to withstand the scrutiny. We feel we can demonstrate that we're sincere about meeting these goals and objectives of employment equity.

The Chair: We have just about exhausted our time. On that note of determination, assurance and will, Mr. Minister, we would like to thank you for your time and contribution to the committee.

Mr. Eggleton: Thank you very much.

The Chair: I would now like to adjourn the meeting of the committee.

[Translation]

M. Eggleton: Oh, oui. En fait, la loi prescrit un examen circonstances. J'espère que ces examens se poursuivront et que nous continuerons à nous rapprocher des objectifs de la loi.

Le président: Permettez-moi de revenir également sur le fait que le tribunal de l'équité en matière d'emploi est l'instance ultime, à moins qu'il n'y ait un problème de droit.

C'est un fait bien connu de l'histoire du Canada, du moins dans certaines provinces, si je me rappelle bien ce qu'en ont dit les médias, que lorsqu'il y a un différend entre le gouvernement et un organisme particulier, lorsqu'une mesure judiciaire est entreprise et qu'un tribunal rend une décision, le gouvernement, puisqu'il peut, par le truchement du Parlement, modifier les lois qui interdisent d'interjeter appel sauf en cas d'erreur de droit, peut modifier la loi de façon à pouvoir interjeter appel. Quelle assurance pouvons-nous avoir qu'un gouvernement futur-je suis certain que le gouvernement actuel ne ferait pas une telle chose-, un gouvernement d'allégeance différente, peut-être, ne serait pas tenté de modifier les règles?

M. Eggleton: Le Parlement est l'instance suprême pour ce qui est de légiférer, mais la transparence de notre système empêcherait qu'une telle chose puisse se produire. C'est le Parlement qui contrôle la loi. Il existe des mécanismes de rapport, de vérification et d'examen, de même qu'un tribunal, et nous devons nous en servir. Nous devons démontrer que nous pouvons prendre les mesures auxquelles nous nous attendons du secteur privé régi par le gouvernement fédéral et que nous pouvons atteindre nos objectifs.

Si nous ne faisons pas les choses comme nous le devons, je suis certain que la Commission des droits de la personne nous rappellera à l'ordre et prendra les mesures qui s'imposent. Je suis certain que nous pouvons atteindre les objectifs, que nous avons la volonté et la détermination nécessaires et que nous sommes capables de soutenir un examen. Nous pensons être en mesure de démontrer notre sincérité à l'égard de ces objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le président: Notre temps est écoulé. C'est sur cette note de détermination, d'assurance et de bonne volonté, monsieur le ministre, que nous vous remercions d'être venu nous rencontrer et d'avoir participé aux travaux du comité.

M. Eggleton: Merci.

Le président: La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the Treasury Board of Canada: Paul Royer, Legal Advisor.

TÉMOIN

Du Conseil du Trésor du Canada: Paul Royer, Avocat conseil.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9





HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Tuesday, February 7, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 27

Le mardi 7 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Committee on

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of **Disabled Persons**

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 7, 1995 (32)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:01 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Jack Ramsay.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de Officers.

Witnesses: From the Public Service Commission of Canada: Ruth Hubbard, President and Ginette Stewart, Commissioner. From the Armed Forces: BGen P. Boutet, Judge Advocate General; BGen L.T. Doshen, Director General Personnel Policy and J.S. Cantlie, Project Director, Canadian Forces Employment et J.S. Cantlie, directeur de projet, Équité en matière d'emploi Equity.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

Ruth Hubbard made an opening statement and, with the other witness answered questions.

BGen P. Boutet and BGen L.T. Doshen made opening statements and answered questions.

At 11:54 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:55 o'clock a.m., the sitting resumed in camera.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 7 FÉVRIER 1995 (32)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 01, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Bonnie Hickey, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche.

Témoins: De la Commission de la fonction publique du Canada: Ruth Hubbard, présidente; Ginette Stewart, commissaire. Des Forces armées: Bgén P. Boutet, juge avocat général; Bgén L.T. Doshen, directeur général, Politique en matière de personnel; dans les Forces armées.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Ruth Hubbard fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Bgén P. Boutet et Bgén L. T. Doshen font des déclarations et répondent aux questions.

À 11 h 54, la séance est suspendue.

À 11 h 55, la séance reprend à huis clos.

À 12 h 25, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Tuesday, February 7, 1995

The Chair: Order.

We welcome the members of the Public Service Commission of Canada, Ms Hubbard, Ms Stewart, Mr. Cardinal, and Mr. Oliver. I assume they know we are looking into the Employment Equity Act.

Certainly your contributions today will be most welcome. On that note, would you proceed now with your opening remarks, please.

Ms Ruth Hubbard (President, Public Service Commission of Canada): Thank you, Mr. Chairman. I appreciate being given the opportunity to appear before the committee today.

As the chairman has indicated, I'm the president of the Public Service Commission. Ginette Stewart is my fellow commissioner. Michael Cardinal is the executive director of our staffing programs branch, Mr. Jules Oliver is the director general of our diversity management directorate.

By virtue of the authority granted by the Public Service Employment Act, the commission is the guardian of fair, equitable, and transparent hiring in the Public Service. Merit and competence are the core of our work. We are the parliamentary agency responsible for the appointment of qualified persons to and within the Public Service and for delivering training and development programs.

Si le Conseil du Trésor assume pour la Fonction publique toutes les responsabilités traditionnelles de l'employeur en matière de gestion de ressources humaines, c'est la Commission qui détient le pouvoir exclusif de nommer et de promouvoir les personnes déjà à la Fonction publique ou celles provenant de l'extérieur. Le Parlement a confirmé ces rôles respectifs dans la Loi sur la réforme de la Public Service Reform Act of 1992. Fonction publique de 1992.

The PSC endorses Bill C-64, which you are now considering. We feel it constitutes another positive step in reaffirming Canada's legal commitment to having a respresentative public service. As outlined in our preliminary brief to this committee, the PSC sees this bill as a useful instrument for furthering employment equity objectives without infringing on merit.

Paragraph 6(c) of Bill C-64 recognizes and would protect the uniqueness of the public service employment system, which is based on merit. In reaffirming merit as the basis for hiring into the public service, Bill C-64 confirms that employment equity is not about arbitrary hiring. It is about finding highly competent people for jobs and in doing so moving to a more diversified workforce.

La Commission de la Fonction publique travaille en collaboration étroite avec les ministères fédéraux et les gestionnaires pour abolir les entraves et tout élément de partialité qui limitent l'accès de candidats et candidates qualifiés aux postes de la Fonction publique.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le mardi 7 février 1995

• 1000

Le président: La séance est ouverte.

Nous souhaitons la bienvenue aux représentants de la Commission de la fonction publique du Canada, mesdames Hubbard et Stewart et messieurs Cardinal et Oliver qui savent sûrement que nous étudions la Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Nous vous remercions à l'avance de votre contribution à nos travaux. Sans plus tarder, je vous prie de bien vouloir faire votre déclaration préliminaire.

Mme Ruth Hubbard (présidente, Commission de la fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président. Je vous sais gré de me donner l'occasion de m'adresser aujourd'hui au comité.

Comme vous l'avez indiqué, je suis présidente de la Commission de la fonction publique du Canada. Mes collègues qui m'accompagnent aujourd'hui sont Mme Ginette Stewart, commissaire, M. Michael Cardinal, directeur exécutif des programmes de dotation, et M. Jules Oliver, directeur général des programmes de gestion de la diversité.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la commission doit veiller à ce que les activités de recrutement dans le secteur public soient justes, équitables et transparentes. Le mérite et la compétence sont la pierre angulaire de notre travail: nous sommes l'organisme parlementaire chargé de la nomination de personnes qualifiées à des postes de la fonction publique et de la prestation de programmes de formation et de perfectionnement.

While the Treasury Board holds most of the traditional employer responsibilities related to the human resources management of the public service, the commission has the exclusive authority to appoint and promote individuals to and within the public service. These respective roles were reaffirmed by Parliament with the

La commission appuie le projet de loi C-64 sur lequel vous vous penchez présentement. Nous croyons que le Canada réitère ainsi son engagement légal à rendre la fonction publique représentative de la société qu'elle dessert. Comme le mentionne notre mémoire préliminaire, nous voyons en ce projet de loi un instrument utile qui nous permettra de poursuivre nos objectifs d'équité en matière d'emploi tout en respectant le mérite.

Le paragraphe 6(c) de ce projet de loi entérine et protégerait le caractère unique du système d'emploi de la fonction publique qui est fondé sur le mérite. En faisant du mérite le pivot des activités de recrutement de la fonction publique, le projet de loi C-64 confirme que l'équité en matière d'emploi n'est pas synonyme de recrutement arbitraire, mais bien de recrutement de personnes hautement qualifiées et de transition vers une main-d'oeuvre plus diversifiée.

The PSC works closely with federal departments and managers to remove barriers and biases that limit access to public service positions by qualified candidates.

Par exemple, nous nous assurons que les pratiques de dotation sont et que nous rejoignons tous les segments de la population canadienne, y compris les membres de nos quatre groupes cibles, lorsque the four target groups, to attract qualified candidates for job nous cherchons à attirer des candidatures de personnes compétentes pour nos postes.

Today we are seeing more and more candidates from within the designated groups who qualify for public service openings. Results of PSC recruitment programs such as the management trainee program demonstrate that designated group members are competing on an equal footing. We're convinced future recruitment to the public service will reflect more and more the external labour market.

Finding qualified candidates is just one part of the challenge. There are other aspects that require our attention, such as the extent to which workers from designated groups are present at all levels of the public service or the extent to which they are choosing to remain in our workforce.

Equitable representation can only be achieved if there is an inclusive work environment that addresses the needs of all employees, a workplace where all individuals feel they can participate fully. For managers and workers alike, this means valuing diversity and treating people equitably but not necessarily uniformly. The PSC addresses this issue through the training programs it develops and delivers to sensitize public service managers and staff to working in and managing a diverse workplace.

• 1005

La Commission de la Fonction publique a été consultée pendant la rédaction de la première version du projet de loi C-64. Après reviewing the provisions of the bill, the PSC is satisfied that Bill examen des dispositions de celui-ci, nous savons qu'il n'entraîne C-64 makes no material change to the PSC's role as mandated by aucun changement de fond du mandat que nous confère la Loi sur Parliament through the Public Service Employment Act. l'emploi dans la Fonction publique.

Le projet de loi C-64 permettra à la Commission de la Fonction publique de continuer de veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes soient toujours servis par une fonction publique hautement compétente et représentative de la société canadienne.

The PSC also feels that part II of Bill C-64, which deals with compliance mechanisms, strikes a proper balance between the respective roles of the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission. The way the PSC discharges its responsibilities as per this bill will be reviewed by the Canadian Human Rights Commission. The CHRC will also consult and advise the PSC on its findings and will recommend corrective action.

However, clause 30 of the bill limits the orders a CHRC tribunal can give to the commission. In doing so, it specifically protects the PSC's legislated powers to hire and promote individuals based on merit and to exercise its discretion in establishing special measures programs. With this bill, the PSC remains directly accountable to Parliament for its actions.

[Traduction]

For example, we ensure that staffing practices are fair and justes et objectives, que les instruments d'évaluation sont impartiaux objective, that assessment tools are unbiased and that we reach out to all segments of the Canadian population, including members of

> De nos jours, de plus en plus de personnes des groupes désignés se qualifient pour des postes au sein de la fonction publique. Les programmes de recrutement de la CFP, comme par exemple le Programme des stagiaires en gestion, démontrent que les membres des groupes désignés concourent sur un pied d'égalité avec les autres personnes. Nous sommes convaincus qu'en dépit du recrutement plus restreint au sein de la fonction publique, ces résultats refléteront de plus en plus la situation globale du marché du travail.

> La recherche de candidates et de candidats qualifiés n'est qu'une partie du défi. Nous devons aussi nous attarder à d'autres questions, comme la distribution de ces personnes à travers tous les paliers de la fonction publique, ou encore la mesure dans laquelle elles choisissent de continuer à oeuvrer dans nos effectifs.

> En fait, on ne peut espérer à une représentation équitable que dans un milieu de travail inclusif qui répond aux besoins de tous les employés, un milieu où tous et toutes sans exception sentent qu'ils peuvent apporter une contribution valable. Pour les gestionnaires, comme pour le personnel, cela veut dire qu'il faut valoriser la diversité et traiter les gens de façon équitable mais pas nécessairement de façon uniforme. La commission tente de promouvoir l'instauration d'un tel milieu en élaborant et en offrant des programmes de formation dont le but est de sensibiliser les gestionnaires et les membres du personnel au travail et à la gestion dans un milieu de travail diversifié.

> The PSC was consulted during the drafting of Bill C-64. After

Bill C-64 allows the PSC to continue to ensure that the people of Canada are served by a highly competent, non-partisan public service that is increasingly representative of Canadian society.

La commission croit également que la partie II du projet de loi, qui traite des mécanismes d'application, établit un juste équilibre entre le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et celui de la Commission de la fonction publique. La Commission des droits de la personne analysera comment la CFP assume ses responsabilités en vertu de ce projet de loi. Elle consultera également la CFP sur les résultats de ses analyses et recommandera des correctifs.

Cependant, les dispositions du paragraphe 30 du projet de loi restreigne les ordres qu'elle peut émettre à la CFP. Ce faisant, le projet de loi respecte les pouvoirs déjà conférés à la CFP pour recruter et promouvoir les gens sur la base du mérite et pour établir des programmes de mesures spéciales en ayant recours à ses pouvoirs discrétionnaires. Avec ce projet de loi, la commission demeure directement comptable au Parlement de ses actes.

Le projet de loi C-64 n'apporte pas de changement de fond à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il confère toutefois à la Commission de la Fonction publique des obligations plus importantes en matière de planification, de mesures à prendre et d'objectifs à atteindre pour améliorer la représentation des groupes désignés au sein de la Fonction publique.

The profound changes the public service is undergoing offer both challenges and opportunities to address employment equity issues. Over the long term, the commission anticipates that it will continually adjust its programs to take into account the changing environment. Bill C–64 will ensure that during a period of rapid and constant change, the very important goal of a representative public service is not lost.

We would now be happy to respond to your questions.

The Chair: Thank you very much for your opening remarks.

Mr. Bernier, perhaps you would like to start the first ten-minute round

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madame la présidente, mesdames et messieurs de la Commission de la Fonction publique, bienvenue devant le Comité, au nom de l'Opposition officielle.

Je voudrais, comme première question, vous référer à un aveu que le président du Conseil du Trésor a fait, la semaine dernière, devant ce Comité, le 31 janvier, à une question que je lui posais par rapport au fait que le projet de loi C-64 n'oblige pas le Parlement, c'est-à-dire la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque et d'autres institutions, à respecter la loi en matière d'équité en emploi. J'aimerais avoir vos commentaires là-dessus.

Par la suite, j'aurai d'autres questions. Mais je voudrais commencer par celle-là. Le ministre a confirmé qu'il n'y avait pas d'obligation pour ce qui est du Parlement.

Mme Hubbard: Je pense que le président du Conseil du Trésor a dit que la question avait été posée auparavant, et que ce serait peut—être quelque chose qui pourrait être fait. Mais à cause du fait que le Parlement est indépendant du gouvernement, il a dit qu'il ne veut pas simplement présumer que c'est le voeu du Parlement et de ses agences d'être inclus sous l'empire de la loi. Comme la Commission de la Fonction publique est une agence indépendante, nous n'avons pas d'opinion, à savoir si c'est quelque chose de bon. Le projet de loi est proposé par le gouvernement. Je pense que le point de vue du président du Conseil du Trésor est que, comme agence indépendante, le Parlement peut décider lui—même s'il veut être inclus ou non.

• 1010

M. Bernier: Mais ne croyez-vous pas qu'il y a là un message un peu contradictoire de la part du gouvernement, qui modifie une loi pour faire en sorte qu'elle s'applique à l'ensemble de la Fonction publique et qui, au départ, exclut l'institution centrale qu'est la Chambre des communes et les autres services qui y sont reliés?

N'y a-t-il pas là un message contradictoire pour l'ensemble de la population, qui dit: Faites ce que je dis et non ce que je fais?

[Translation]

Bill C-64 makes no material change to the Public Service Employment Act. It does, however, confer on the Public Service Commission stronger obligations to plan, take action and achieve results with respect to improving the representation of designated groups in the public service.

Les bouleversements profonds que connaît présentement la fonction publique offre à la fois des défis et des possibilités au chapitre de l'équité en matière d'emploi. À long terme, la commission prévoit qu'elle continuera d'adapter ses programmes de façon à tenir compte de l'évolution de son environnement. Le projet de loi C-64 garantira que dans une période de changements rapides et constants, la fonction publique ne perd pas de vue son objectif très important de représentativité.

C'est avec plaisir que nous répondrons maintenant à vos questions.

Le président: Merci beaucoup pour ces remarques liminaires.

Monsieur Bernier, vous voudrez peut-être commencer le premier tour de questions de 10 minutes.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madam President, ladies and gentlemen of the Public Service Commission, the official opposition welcomes you to this committee.

As my first question, I would like to refer you to an admission the President of the Treasury Board made last week before this committee on January 31 when I put a question to him concerning the fact that Bill C-64 does not make it mandatory for Parliament, that is the House of Commons, the Senate, the Library and other institutions, to be accountable under the Unemployment Equity Act. I'd like to have your comments on that

I'll have other questions following that one. But I'd like to start with that one. The minister did confirm that there is no obligation on Parliament.

Ms Hubbard: I think that the President of the Treasury Board said that the question had already been asked and that it would perhaps be something that might be done. But because Parliament is independent from government, he said that he simply did not want to presume that it was the will of Parliament and its agencies to be placed under the Act. As the Public Service Commission is an independent agency, we have no opinion as to whether or not it's a good thing. The bill is put forth by the government. I think that the point of view expressed by the President of the Treasury Board is that as an independent agency Parliament can decide for itself if it wants to be included in the Act or not.

Mr. Bernier: But don't you think there is a bit of a contradictory message being sent by the government, who's amending legislation so that it will apply to all of the public service while at the same time excluding our central institutions—the House of Commons and its other related services?

Isn't it a bit of a contradictory message for the rest of the population who may think: do what I say not what I do?

Mme Hubbard: C'est une question à laquelle il est difficile pour une agence comme la Commission de la Fonction publique de donner une réponse. C'est au gouvernement de décider ce qu'il veut suggérer comme loi au Parlement. Nous sommes une agence qui assume certaines responsabilités qui ont été données par le Parlement à une partie de la Fonction publique, une partie qui était définie d'une façon très précise, et je ne sais pas si je peux ajouter quelque chose ou commenter d'une façon plus profonde.

M. Bernier: Je vais revenir à votre mandat plus spécifique, madame la présidente. Vous avez mentionné dans le texte, tantôt, que l'application de la loi ne modifiait pas de façon importante le mandat de la Commission de la Fonction publique. Le fait d'assujettir à la loi l'ensemble de la Fonction publique, exception faite du Parlement, ne modifiera peut-être pas votre mandat, mais devrait normalement modifier ou augmenter vos responsabilités.

Est-ce que vous pouvez nous en parler davantage? Autrement dit, êtes-vous en train de nous dire que ça n'aura aucun impact sur le travail que vous faites par rapport à ce que vous faisiez dans le passé?

Mme Hubbard: Non. Si j'ai laissé cette impression, je ne me suis pas exprimée d'une façon très claire. Ce que je voulais dire, c'est qu'on ne voit pas un changement fondamental à Commission canadienne des droits de la personne aura le droit de surveiller tout ce qui est fait, incluant le travail qui a été fait par notre commission, va certainement augmenter la visibilité, à la Commission de la Fonction publique, de nos activités. Ca peut aussi encourager les ministères à prendre encore des mesures. et nous avons, dans notre loi, une responsabilité de répondre aux besoins des ministères et de l'employeur, le Conseil du Trésor, en ce qui concerne les programmes pour faire avancer l'équité en emploi, et nous supposons que, probablement, les ministères voudront avoir plus d'appui de la Commission de la Fonction publique si ce projet de loi devient loi.

Mais un changement fondamental? Non, parce que notre mandat est d'assurer que la Fonction publique soit hautement compétente, non partisanne et représentative de la société canadienne, et notre mission ne changera pas.

Mr. Telegdi (Waterloo): The minister was here talking about some of the underlying principles of employment equity. One of the things he said, and Mr. Axworthy said as well, was there are no quotas. Another thing Mr. Axworthy said was that there would be no atonement for past sins, meaning employment equity was not meant to have the total workforce reflective of the demographics of the population but that future hirings would be reflective of the demographics. One of the things he kept getting back to was that given the downsizing coming in the civil service, it will be harder to achieve an overall balance in the workforce. But the question is, if we're not talking about atonement for sins, if you will, then should the target not be just new hirings into the civil service and having that reflective of the demographics as they exist today?

[Traduction]

Ms Hubbard: That is a question that's very difficult to answer for an agency like the Public Service Commission. It's up to the government to decide what legislation it wants to apply to Parliament. We're an agency that has certain responsibilities given by Parliament to part of the public service, a part that was defined very specifically, and I don't know if I can add anything or comment in any other way.

Mr. Bernier: I'd like to get back to your more specific terms of reference, Madam President. In the text you mentioned that the implementation of the legislation would not change the Public Service Commission's terms of reference in any major way. The fact that the whole public service will now be subject to this legislation, except for Parliament, might not change your terms of reference but would normally change or increase your responsibilities.

Could you tell us anything more about that? In other words, are you telling us that it will have no impact on your work as compared to what you did in the past?

Ms Hubbard: No. If I gave you that impression, I didn't express myself clearly enough. What I wanted to say is that we see no fundamental change to our terms of reference because of notre mandat à cause de ce propos, mais le fait que la this bill, but the fact that the Canadian Human Rights Commission will now have the right to oversee everything that is done, including the work by our commission, will certainly increase the visibility of PSC activities. That might also encourage departments to take certain steps, and in our legislation, we have a responsibility to respond to the needs of the departments and the employer, Treasury Board, concerning programmes to advance employment equity and we suppose that the departments will probably want to have more support from the Public Service Commission if this bill becomes law.

> But fundamental change? No, because our mandate is to ensure that the public service is highly competent, non-partisan and representative of Canadian society and that aspect will not change.

> M. Telegdi (Waterloo): Le ministre est venu nous parler de certains des principes fondamentaux de l'équité en matière d'emploi. Une des choses que lui et M. Axworthy ont dites, c'est qu'il n'y a pas de quotas. M. Axworthy nous a aussi précisé qu'il n'y aurait pas d'expiation pour les anciens péchés, c'est-à-dire que l'équité en matière d'emploi ne signifiait pas que la maind'oeuvre totale devait être le reflet démographique de la population, mais que l'on tiendrait compte des aspects démographiques lors de toute embauche future de personnel. Il n'a cessé de revenir sur la décroissance de la fonction publique en précisant qu'il serait plus difficile d'atteindre un équilibre global dans ce contexte. S'il n'est pas question de réparer des torts passés, ne s'agirait-il pas simplement de veiller à ce que les fonctionnaires nouvellement recrutés reflètent la composition actuelle de la population?

[Translation]

• 1015

Ms Hubbard: Let me take your questions in turn.

The act that governs the Public Service Commission, the Public Service Employment Act, already contains provisions that were included two years ago to focus more attention on employment equity. Those provisions make it quite clear that the Treasury Board as employer or a deputy head of a department and can ask the Public Service Commission to implement an employment equity program.

It goes on to require the Public Service Commission to carry out its duties in a way that furthers employment equity and speaks about employment equity programs that would be defined by the Treasury Board, the employer, to include the four designated groups included in this bill.

It also includes the power in the Public Service Employment Act, paragraph 35(2)(d), to make regulations with respect to disadvantaged groups. Section 44 of the regulations provides on a limited basis for the Public Service Commission to exempt hiring from the more broadly designated principles of merit in order to ensure that representation improves over time.

Whereas it is not envisaged that this bill would be an atonement for past sins, as you put it, in the sense that the expectation would be that the public service would rapidly become representative, the focus is clearly primarily on new hiring. It also makes clear that the cornerstone of hiring in the public service remains merit, merit defined by the courts as being best qualified. It nevertheless acknowledges the possibility of special measures.

The special measures initiatives program, which we administer for the Treasury Board as employer, provides limited opportunities for appointments without them being subject to appeal on the grounds of merit. These are very few. They are mostly for positions that run for a limited period, so they are bridging positions to enable people to train or acquire greater experience. The theory is that some disadvantaged groups' members may not have the capability to even be considered as qualified, let alone best qualified.

So apprenticeship programs have been in existence for some while, which on a limited basis allow these individuals to get training, which then allows them to be appointed to a public service position. But any progression through the ranks from there is done on the same basis as appointments throughout the public service—that is, on a merit basis. If they are going to advance further, they do so only to the extent that they are best qualified.

You mentioned also employment equity in a time of downsizing. I think it's fair to say that in a period of downsizing, the number of positions available to recruit and promote people, including employment equity group members, will be reduced. promouvoir autant d'employés, pas même les membres des

Mme Hubbard: Permettez-moi de répondre à vos questions à tour de rôle.

La loi qui régit la Commission de la fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, comporte déjà des dispositions, qui ont été incluses il y a deux ans, portant sur l'équité en matière d'emploi. Ces dispositions précisent clairement que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, ou le sous-chef d'un ministère peuvent demander à la Commission de la fonction publique de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

La loi énonce également que la Commission de la fonction publique doit remplir son mandat de façon à favoriser l'équité en matière d'emploi et stipule que les programmes d'équité en matière d'emploi, proposés par le Conseil du Trésor, son employeur, doivent notamment viser les quatre groupes désignés dans le projet de loi.

Aux termes de l'alinéa 35(2)d) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la commission est également habilitée à prendre un règlement visant les groupes défavorisés. L'article 44 du règlement énonce que la Commission de la fonction publique peut faire exemption du principe général du mérite dans les pratiques de recrutement afin de s'assurer que la représentation de ces groupes au sein des effectifs s'améliore au fil des ans.

Si le projet de loi n'a pas pour objet de réparer les torts passés, comme vous le dites, dans la mesure où l'on ne peut pas s'attendre à ce que la fonction publique devienne rapidement plus représentative de la société dans son ensemble, il met clairement l'accent sur le recrutement de nouveaux employés. Il confirme également que la pierre d'assise de la fonction publique demeure le principe du mérite qui, pour les tribunaux, s'exprime par le recrutement et la promotion des candidats les plus qualifiés. L'adoption de mesures spéciales n'est cependant pas exclue.

Par ailleurs, le programme de mesures spéciales, que nous exécutons pour l'employeur, soit le Conseil du Trésor prévoit peu de cas où des nominations peuvent avoir lieu sans droit d'appel fondé sur le motif du mérite. En fait, ces cas sont très rares. La plupart du temps, il s'agit de postes d'une durée limitée qui permettent à leurs titulaires d'acquérir une formation pour un poste donné ou de se perfectionner. Ces mesures visent les membres des groupes défavorisés qui risqueraient, sans cela, de ne jamais être considérés comme ayant les qualifications voulues pour un poste et, encore moins, d'être considérés comme les candidats les mieux qualifiés.

Des programmes de stages permettent donc depuis un certain temps aux membres de ces groupes d'acquérir la formation qui leur permettra d'obtenir un poste au sein de la fonction publique. Une fois admis dans la fonction publique, l'avancement de ces personnes repose, comme c'est le cas pour tous les autres fonctionnaires, sur le principe du mérite. Pour avoir des chances d'être promues, elles devront prouver qu'elles sont les mieux qualifiées pour le poste en question.

Vous vous interrogez aussi sur l'application du principe de l'équité en matière d'emploi en période de décroissance. Force est d'admettre que nous ne pouvons actuellement ni recruter ni

That means representation may not necessarily be improved groupes désignés. Cela signifie effectivement que leur while downsizing is going on. But we at the commission can représentation risque de ne pas s'améliorer pendant cette certainly encourage retraining and development to ensure that designated group members who are already in the public service get reassignments. We can support departmental initiatives to develop members of designated groups so that they can compete for positions at higher levels. We can monitor what goes on in departments to make sure that designated group members obtain a share of reappointments.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): I would like to quote from section 44 of the regulations attached to the Public Service Employment Act. It reads:

The appointment of a member of an equity group to a position in accordance with an employment equity program is excluded from the operation of section 10, subsection 12(3) and sections 13 and 21 of the Act.

I would also note that the employment equity program is not defined in the Employment Equity Act or in the Public n'est pas défini dans la loi concernant l'équité en matière Service Employment Act. I would note that the clauses excluded by these regulations are the sections specifically dealing with merit, with non-discrimination, with geographic location or previous job as a condition of eligibility for a job, and with the right of appeal for those who want to appeal a job granted under the employment equity program.

• 1020

I also note that in the latest employment equity annual report it states that 55% of the public service belongs to a designated group. The report makes clear on page 10 that these statistics may be low by as much as 7%. That means that at least 55% of the public service currently, and maybe as much as 62%, may operate, according to the section I quoted earlier, entirely outside the boundaries of the merit principle.

I'm interested to know-as I'm sure all the members of the committee are — what that means for the public service. It seems to me that in those subsections I mentioned, the merit principle is not the determining factor in hiring for the public service.

Ms Hubbard: Let me answer your question in a couple of ways.

First of all, the statistics you quoted on the total number of public servants who belong to an employment equity target group include, as you may know, the number of women. Women represent a significant percentage of the labour market, and they also represent a significant number of public servants.

The issue with respect to the employment of women is not so much whether they are represented in the public service in proportions equivalent to their existence in the labour market but that, as many reports have suggested over the years, they tend to predominate at the lower levels. Even though significant improvements have been made, for example, in the percentage of executive positions occupied by women over the last several years, they are still nowhere near the proportion one might cadres sont encore loin d'être aussi nombreuses qu'on pourrait

[Traduction]

période. Nous pouvons cependant nous assurer que les membres des groupes désignés déjà en poste profitent d'occasions de se recycler ou de se perfectionner. Nous pouvons appuyer les initiatives prises par certains ministères pour encourager les membres des groupes désignés à présenter leur candidature pour des postes situés plus hauts dans l'échelle. Nous pouvons aussi nous assurer que les membres des groupes désignés obtiennent leur part des nouvelles nominations.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Permettez-moi de vous citer l'article 44 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique:

la nomination à un poste de tout membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi, est soustraite à l'application de l'article 10, du paragraphe 12(3) et des articles 13 et 21 de la loi.

Je constate que le programme d'équité en matière d'emploi d'emploi ni dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En outre, les articles mentionnés dans le règlement sont ceux qui portent spécifiquement sur le mérite, la non-discrimination, l'emplacement géographique ou l'emploi occupé précédemment. soit les critères d'admissibilité à un poste, ainsi que sur le droit d'appel concernant toute nomination faite en vertu d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Je constate également que le dernier rapport annuel concernant l'équité en matière d'emploi fait état du fait que 55 p. 100 des fonctionnaires appartiennent à un groupe désigné. En outre, le rapport précise, à la page 10, que cette proportion est peut-être même supérieure de 7 p. 100. Cela signifierait qu'au moins 55 p. 100 des fonctionnaires, et peut-être même jusqu'à 62 p. 100, ne seraient pas actuellement visés, aux termes de l'article que je viens de citer, par le principe du mérite.

Comme c'est sûrement le cas de tous les membres du comité, j'aimerais savoir ce que cela signifie pour la fonction publique. J'ai l'impression que pour ce qui est des paragraphes que j'ai cités, le principe du mérite n'est pas le principe fondamental sur lequel repose le recrutement dans la fonction publique.

Mme Hubbard: Permettez-moi d'aborder votre question de divers angles.

Premièrement, les statistiques que vous citez sur le nombre total de fonctionnaires qui appartiendraient à un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi comprennent les femmes. Les femmes représentent une proportion importante de la population active, et par conséquent, de l'effectif de la fonction publique.

Pour ce qui est des femmes, la question n'est pas tant de savoir si leur représentation au sein de la fonction publique est proportionnelle à leur représentation au sein de la population active, mais de voir pourquoi, comme l'on fait remarquer de nombreux rapports, elles sont sur-représentées dans les emplois subalternes. Même si les femmes occupent maintenant un nombre beaucoup plus grand de postes de gestion, les femmes

they represent about 18% of the executives in the public service, which is well below the limit.

I think the percentages you quoted are in fact representative of what goes on in the public service. However, if one were to exclude the statistics on women, one would find that the proportion of public servants who belong to the other three groups mentioned in the proposed bill would be much smaller than the numbers you suggested, in fact significantly smaller, if my memory serves me well, than their existence in the labour market.

On the details you cited about section 44 of our regulations, you are correct. As I explained a minute ago, under the changes to the Public Service Employment Act that were brought about a couple of years ago and that focused our attention particularly on employment equity and the need for us as the guardians of merit to take into account employment equity, we have been given the authority by Parliament to respond to deputy head requests for special programs and to set up programs that are designed specifically to further the objectives of employment equity.

As I explained a minute ago, the use of these is very limited. We have at the moment, I understand, nine programs other than the special measures initiatives program itself, so a total of ten programs, that qualify. Six of these are for aboriginal people in six different departments, one is for women, and others are for a number of equity groups within one program.

As I explained, the purpose of these is to allow disadvantaged groups to be able to receive training and work experiences that will permit them to compete fairly with others in the future. Once they have been through these programs, further advancement only proceeds on the basis of merit. So it is by the use of these particular vehicles that we do in fact try hard to improve the representation of designated groups.

One last fact: these programs do not by any means, except in the case of persons with disabilities, account for the recruitment or advancement of a significant percentage of designated group members. For example—I'm not sure I have my statistics right-for visible minorities, in 1993 the special measures recruitment program amounted to 30% of the visible minority people who were recruited into the public service. We get designated group members coming into the public service through the competitive routes that are used predominantly and are the cornerstone of what we do.

• 1025

These are, if you like, supplementary. They are designed in response to the perceived need by the Parliament of the day that further advancement in the area of employment equity was important and that we, as the independent organization that safeguards merit, should be required to put in place these kinds of measures, being mindful of our overall responsibilities to ensure there's a highly competent and representative public service.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): In light of all the information we've been receiving, I find it a little bit frustrating and confusing regarding the composition or numerical balance of the four designated groups we're talking about. Now, we have a

[Translation]

expect them to be. It seems to me that the last figures I saw indicate s'y attendre. Si je me rappelle bien les dernières statistiques que j'ai vues sur le sujet, elles ne constitueraient que 18 p. 100 des cadres de la fonction publique, ce qui est bien en deçà de l'objectif visé.

> Je crois que les pourcentages que vous avez donnés reflètent effectivement la réalité dans la fonction publique. Or, si on exclut les femmes, on constaterait que le nombre de fonctionnaires qui appartiennent aux trois autres groupes désignés dans le projet de loi est beaucoup moins important que ce que vous laissez entendre. En fait, leur représentation dans la fonction publique serait bien inférieure à leur représentation dans la population active.

> Vous avez cité correctement l'article 44 du règlement. Comme je l'ai expliqué il y a un instant, selon les changements apportés il y a quelques années à la Loi sur l'emploi de la fonction publique et qui confirmaient l'importance du principe du mérite et l'obligation d'en tenir compte en ce qui touche à l'équité en matière d'emploi, le Parlement nous a accordé le pouvoir de mettre en oeuvre, à la demande des sous-chefs de ministères, des programmes spéciaux visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi.

> Comme je l'ai expliqué, nous avons très peu recours à ces programmes. Outre le programme de mesures spéciales lui-même, nous exécutons actuellement neuf programmes de ce genre, donc dix programmes au total. Six d'entre eux s'adressent aux autochtones et visent six ministères, l'un s'adresse aux femmes et les autres aux divers groupes désignés au sein d'un même programme.

> Comme je l'ai expliqué, l'objectif de ces programmes est de permettre aux membres des groupes défavorisés d'acquérir la formation et l'expérience professionnelles qui leur permettront d'avoir des perspectives de carrière égales à celles d'autres fonctionnaires dans l'avenir. Une fois qu'ils auront participé à ces programmes, leur avancement sera fonction de leur mérite. C'est donc par ces programmes que nous visons à améliorer la représentation des groupes désignés.

> Une dernière chose. Sauf pour ce qui est des personnes handicapées, ce n'est pas à ces programmes que la majorité des membres des groupes désignés doivent le fait d'avoir été recrutés comme fonctionnaires ou d'avoir obtenu une promotion. Ainsi-et j'espère ne pas faire d'erreur-, en 1993, ce 30 p. 100 des membres des minorités visibles qui ont été recrutés dans la fonction publique l'ont été à la faveur du programme des mesures spéciales. C'est par la voie normale que sont recrutés la plupart des membres des groupes désignés.

Ce sont, si vous voulez, des mesures supplémentaires. Elles sont conçues pour répondre au besoin perçu par le Parlement de l'heure de reconnaître l'importance de faire plus pour assurer l'équité en matière d'emploi et pour faire en sorte que nous, en tant qu'organisation indépendante qui veille au respect du principe du mérite, mettions en place des mesures de ce genre, sans oublier notre responsabilité générale pour assurer la présence d'une fonction publique très compétente et représentative.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Je trouve qu'il est un peu difficile de s'y retrouver dans les informations que nous avons reçues pour savoir vraiment quelle est la composition ou l'équilibre numérique des quatre groupes désignés dont nous

great number of acts. We have the Public Service Reform Act, the Public Service Employment Act, the Financial Administration Act, the Employment Equity Act, the Public Service Staff Relations Act, and we can go on. In all of those acts you have to deal with, are there any specific clauses or phrases that pertain to a numerical balance within those four designated areas?

Ms Hubbard: To the best of my knowledge, no. I will ask my colleagues. In the sense of whether they define quotas, no. I think it is probable, as the President of the Treasury Board explained, that there are targets that are set with departments. However, those are based on a number of factors, and they are targets for the departments to aim for.

Mr. Dromisky: Okay. I'm just getting confirmation. Thank you very much. However, I'll continue with my questioning.

We talk about the criteria that are being used. In the last two censuses, I believe, we had a request for the person who was filling in the form for that census to identify his ethnic background. Is ethnicity an important criterion that is used in determining the composition of each of these four categories or, let's say, anywhere in your system for promotion, retention, whatever?

Ms Hubbard: Our act specifies that there is to be no discrimination on the grounds of a number of elements, which include that kind of designation. The four designated group members with which we deal and on which we focus in terms of employment equity in the commission are based on self-identification. So they are based on an individual's identification of themselves as belonging to a member of that group, with the exception of the designation for women. I think the government has had a habit over the years of asking people in the public service who are filling out forms of one kind or another to specify whether they are male or female. With that exception, everything we do is based on self-designation.

Mr. Dromisky: I think we realize that what we find on paper and what we find in the real world are sometimes at odds with each other and that the application of principles, statements, regulations, and so forth, because of the way they're worded, can sometimes be interpreted to the benefit of the people concerned.

What about the Hill? What about the capital region? Does ethnicity take a place or play a part when it comes to representation of the community at large or society at large? Hiring practices and so forth, do they consider the composition of society at large?

Ms Hubbard: For the hiring practices for which we are responsible, which is a significant portion of what most Canadians would think of as the public service, as I tried to explain, the considerations are carefully defined. What actually happens in practice is a combination, obviously, of the rules that are in place and the sensitivity of individual employees and managers to managing and valuing diversity.

[Traduction]

parlons. Or, nous avons de nombreuses lois. La Loi sur la réforme de la fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur la gestion des finances publiques, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et on pourrait continuer. Dans toutes ces lois qu'il faut appliquer, y a-t-il des dispositions qui traitent spécifiquement d'un équilibre numérique à conserver dans ces quatre groupes désignés?

Mme Hubbard: À ce que je sache, non. Je vais demander à mes collègues. Pour ce qui est d'établir des quotas, non. Je pense qu'il est probable, comme l'a expliqué le président du Conseil du Trésor, que des objectifs sont fixés à l'intérieur des ministères. Toutefois, on tient compte de différents facteurs, et ce sont des objectifs vers lesquels les ministères doivent tendre.

M. Dromisky: Très bien. C'est la confirmation que j'attendais. Merci beaucoup. Toutefois, je vais poursuivre mes questions.

Nous parlons des critères utilisés. Au cours des deux derniers recensements, il me semble, nous posions une question à la personne qui remplissait le formulaire du recensement pour qu'elle décrive ses origines ethniques. Est—ce que l'appartenance à un groupe ethnique est un critère important qu'on utilise pour établir la composition de chacune de ces quatre catégories ou, est—ce qu'on s'en sert ici ou là dans notre régime pour décider de ceux à qui on va accorder de l'avancement, de ceux qu'on va conserver au sein des effectifs, des choses de ce genre?

Mme Hubbard: La loi énumère différents motifs illicites de discrimination, lesquels incluent ce genre de désignation. Les membres des quatre groupes désignés dont nous nous occupons et qui intéressent particulièrement la commission dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, s'identifient euxmêmes comme faisant partie de ces groupes. Il appartient donc à chacun de déclarer son appartenance à tel ou tel groupe, à l'exception de l'appartenance au sexe féminin. Je pense que le gouvernement a pris l'habitude au fil des ans de demander aux fonctionnaires qui remplissent des formulaires d'un genre ou d'un autre de préciser s'ils sont du sexe masculin ou féminin. Mis à part cette exception, tout repose sur le principe de l'auto-identification.

M. Dromisky: Je pense que nous nous rendons compte que la théorie diffère parfois de la réalité et que l'application de principes, d'énoncés, de règlements et d'autres règles de ce genre, en raison de leur formulation, peut parfois être interprétée à l'avantage des intéressés.

Qu'en est—il de la colline du Parlement? Qu'en est—il de la région de la capitale nationale? Est—ce que l'appartenance à un groupe ethnique joue un rôle dans le représentation de l'ensemble de la collectivité ou de la société? Dans les pratiques d'embauche et d'autres pratiques, tient—on compte de la composition de l'ensemble de la société?

Mme Hubbard: Pour ce qui est des pratiques d'embauche dont nous avons la responsabilité, et qui visent une partie importante de ce que la plupart des Canadiens considéreraient comme la fonction publique, comme j'ai essayé de l'expliquer, les éléments à prendre en compte sont soigneusement définis. Dans la pratique, on tient évidemment compte des règles en place, et du discernement des employés et des gestionnaires à qui il revient de gérer la diversité et de la mettre en valeur.

[Translation]

• 1030

I suppose it's not a very satisfactory answer, but except in the ways provided for in the law, our requirement is to focus first and foremost on merit. Merit has been defined by the courts as best qualified.

That having been said, we also pay a lot of attention to the instruments we use to screen people to decide who to refer to departments, to make sure they're free of bias, to make sure our advertisements for employment, for example, are accessible to those who are hearing—impaired. In everything we do as the entity that is tasked with recruiting and supervising, if you like, or carrying out promotion inside the public service, we try to do it in a way that is absolutely neutral in how designated group members are treated and to make the rules extremely clear, to make sure the processes are transparent, and to make sure the net result at the end of the day is increasingly representative of the public service.

I'm not sure I've answered your question.

Mr. Dromisky: Not really. I would like to go back to my question, because it's very important.

The constant reference is to "best qualified" and the question of merit. I have quickly examined some of the records for the last three years, and I find in the upper ranks in just about every single department there has been mobility from one category to the other category. Are all these decisions really, truly based on merit, or were they just another way of granting an increase in salary at a time when salaries are frozen?

Ms Hubbard: All promotions within the public service are carried out by a process that is designed to produce a result in which the best qualified wins. There can be various ways in which this happens, but the net effect at the end of the day is to make sure the process is objective and fair and the person who ends up with the advancement is in fact the person who is best qualified to do the job.

For an example of a specific process, it is possible the job and the responsibilities somebody carries out get changed over time, get increased. It is true that if that were to happen, then the person who is carrying out those responsibilities can be considered to be eligible to be promoted, because the nature of the work has changed and they have demonstrated they were able to do the work.

M. Bernier: J'aimerais vous poser deux questions. Je vais vous les poser l'une à la suite de l'autre; après cela, je vais vous laisser répondre, puisque j'ai l'impression que je n'aurai pas suffisamment de temps pour revenir.

La première concerne les mentalités ou les attitudes par rapport au programme d'équité en matière d'emploi. Le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Yalden, dans son rapport de 1993, faisait état du fait que l'une des grandes difficultés rencontrées pour mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi est la mentalité négative de certains gestionnaires dans les différents ministères.

Le président du Conseil du Trésor a reconnu cette difficulté—là encore une fois la semaine passée et, nous dit—il, des mesures de formation ont été prises.

Ma réponse n'est sans doute pas très satisfaisante, mais mis à part les usages qu'autorise la loi, nous devons d'abord et avant tout nous concentrer sur le respect du principe du mérite. Les tribunaux ont établi que pour ce faire il fallait retenir le candidat le mieux qualifié.

Cela étant dit, nous accordons également beaucoup d'attention aux outils que nous utilisons pour présélectionner des gens pour décider qui recommander aux différents services, pour nous assurer que ces outils sont impartiaux, pour nous assurer que nos offres d'emploi, par exemple, sont accessibles aux malentendants. Dans tout ce que nous faisons à titre d'entité en charge du recrutement et de la supervision, si vous voulez, ou de l'avancement dans la fonction publique, nous essayons de traiter les membres des groupes désignés de façon tout à fait neutre, de présenter les règles de façon tout à fait claire, de nous assurer que les processus sont transparents, et qu'au bout du compte la fonction publique est de plus en plus représentative.

Je ne suis pas sûre d'avoir répondu à votre question.

M. Dromisky: Pas vraiment. J'aimerais revenir à ma question, puisqu'elle est très importante.

On revient sans cesse à l'idée du candidat «le mieux qualifié» et à la question du mérite. J'ai rapidement examiné certains des dossiers des trois dernières années, et je constate qu'aux échelons supérieurs d'à peu près tous les ministères, on passe d'une catégorie à l'autre. Est—ce que toutes ces décisions sont vraiment et effectivement fonction du respect du principe du mérite, ou n'est—ce là qu'une façon détournée d'accorder une augmentation de salaire en cette période de gel de la rémunération?

Mme Hubbard: Toutes les promotions accordées dans la fonction publique sont le résultat d'un processus conçu pour retenir le candidat le mieux qualifié. On peut s'y prendre de diverses façons, mais au bout du compte leur but est de s'assurer que le processus est objectif et équitable et que la personne qui bénéficie d'une promotion est effectivement la plus qualifiée pour occuper ce poste.

Pour donner un exemple d'un processus spécifique, je dirais qu'il se peut que le travail et les responsabilités de quelqu'un évoluent avec le temps, augmentent. Il est vrai que si cela se produisait, alors le titulaire de ce poste pourrait obtenir une promotion, parce que la nature de son travail a changé et qu'il a montré qu'il pouvait remplir ces fonctions.

Mr. Bernier: I would like to ask you two questions. I will ask them one after the other; and then, I will let you answer since I am under the impression that I do not have enough time to come back.

The first one deals with the reaction to the employment equity program. The Chairman of the Canadian Commission on Human Rights, Mr. Yalden, in his 1993 report, referred to the fact that one of the main obstacles to the implementation of employment equity programs was the negative mindset of some managers in various departments.

The Chairman of the Treasury Board recognized that obstacle once again last week and, for what he told us, steps have been taken to improve awareness.

Ma question a trait à ces changements de mentalité. Est-ce que la Commission de la Fonction publique a un rôle à jouer dans ce sens-là? Est-ce que vous participez à l'élaboration des programmes de formation? Est-ce que vous participez à ces programmes de formation et est-ce que vous suivez les résultats dans chacun des ministères? C'est ma première question.

La deuxième a trait à votre texte. Vous parlez des bouleversements profonds que va connaître la Fonction publique au cours des années qui viennent et qui vont avoir des effets sur l'équité en matière d'emploi. Vous parlez de défis et de possibilités en rapport avec ces bouleversements. J'aimerais que vous me donniez des exemples de bouleversements qui, selon vous, devront survenir dans la Fonction publique dans les années à venir. Pour ma part, je voudrais faire référence à un de ces bouleversements en particulier qui concerne les coupures dans la Fonction publique.

[Traduction]

My question refers to a change in those mindsets. Does the Public Service Commission have a role to play in that regard? Do you take part in the development of those awareness programs? Do you follow up these results in each of the departments? That was my first

My second question refers to your brief. You mention the major changes that the public service is about to undergo in the years to come and that will have an impact on employment equity. You say that those changes will bring about challenges and opportunities. I would like you to give me examples of changes which, as you say, will have to happen in the years to come. I for one would like to refer to one specific change in terms of cuts in the public

• 1035

Je voudrais avoir votre opinion et aussi savoir comment la Commission va s'assurer qu'il va toujours y avoir une commission is going to make sure there will always be equitable représentation équitable dans la Fonction publique des groupescibles au moment où le gouvernement s'apprête à restreindre ses dépenses de façon importante, ce qui va avoir comme conséquence, selon moi, de faire en sorte que les derniers entrés vont être les premiers à sortir. Ce devrait être, en grande partie, des gens qui représentent ces groupes-cibles. Autrement dit, on viendrait annuler l'effet des programmes d'équité en matière d'emploi des dernières années. Ce sont là mes deux questions.

Mme Hubbard: En ce qui concerne la question de la culture et des attitudes, nous avons à la Commission de la Fonction publique la responsabilité d'aider les ministères dans le secteur de la formation. Pour cela, il y a une partie de notre organisation qui s'occupe de la formation des gens, pas les gens au niveau exécutif, mais tous les autres gestionnaires, les superviseurs et les employés. Nous avons fait le profil de ces cours et nous les donnons. Nous les donnons nous-mêmes ou nous engageons d'autres personnes pour les donner. De cette façon nous aidons les ministères. Nous avons un cours en particulier qui porte sur la gestion de la diversité et qui est très populaire, qui aide les gestionnaires à comprendre comment créer et maintenir un climat qui encourage la diversité et reconnaît les différences des diversités.

En même temps, nous avons d'autres façons d'évaluer le succès. On fait normalement une évaluation de nos cours pour déterminer s'ils ont été conçus de la bonne façon et si on peut améliorer la manière de donner les cours pour répondre aux besoins des ministères.

La deuxième question portait sur l'impact des difficultés ou les défis que nous voyons dans l'avenir. Il y a quelque chose qui va vraiment influencer l'avenir, et c'est le changement du rôle du gouvernement dans notre société. Il y a aussi l'impact de choses comme la technologie, par exemple, et une diminution. Quand on restreint les dépenses, quand on réduit les opérations du gouvernement, quand on diminue la taille de la fonction publique, il est plus difficile d'attirer les gens. Notre recrutement avait diminué pendant les deux dernières années et cela va continuer dans l'avenir. Mais on n'a pas cessé de recruter.

I'd like to get your opinion and also find out how the representation within the public service for those target groups at a time when the government is getting ready to drastically decrease its expenditures, the consequence of which, in my opinion, will be that the last in will be the first out. For the most part, these people will be representatives of those target groups. In other words, the whole effect of equity employment programs over the last few years will be cancelled out. Those are my two questions.

Ms Hubbard: Concerning culture and attitudes, the Public Service Commission is responsible for helping departments in the area of training. To that end, part of our organization deals with training people not at the executive level but at all the other management, supervision and employee levels. We have drawn up a profile of those courses and we distribute them. We either give them ourselves or hire others to do it. That's how we help the departments. We have one specific course on managing diversity which is very popular and it helps managers to understand how to create and maintain a climate encouraging diversity and recognizing the aspects of diversity.

At the same time, we have other ways of evaluating success. We normally evaluate our courses to determine whether they're properly designed and whether we can improve how their are delivered to answer departmental needs.

The second question had to do with the impact of the problems or challenges we face in the future. Something that's really going to influence the future is the changing role of government in our society. There's also the impact of things like technology, for example, and restrictions. When you restrict expenditure, when you decrease government operations, when you decrease the size of the public service, it's more difficult to attract people. Our recruiting had decreased over the last couple of years and will continue in the future. But we have not stopped recruiting.

On a encore des programmes pour attirer des jeunes, pour attirer d'autres personnes. Par exemple, si on veut avoir certaines compétences dans la Fonction publique et qu'à notre avis, il n'y a pas beaucoup de personnes dans la Fonction publique maintenant qui ont ces compétences ou qui peuvent être formées pour avoir ces compétences, on recrute encore à l'extérieur.

Dans la Fonction publique, quand on diminue les effectifs, ce n'est pas la dernière personne qui a été engagée qui doit quitter. Il en est ainsi dans quelques secteurs privés, mais ce n'est pas la règle dans notre fonction publique. Par exemple, nous voyons que chez les personnes engagées pour une période déterminée au lieu d'une période indéterminée, il y a une représentativité plus élevée des groupes désignés que dans la Fonction publique tout entière. Si, par exemple, une façon de gérer les diminutions des effectifs est de commencer à utiliser de moins en moins les effectifs engagés pour une période déterminée, cela va probablement changer la représentativité de la Fonction publique à court terme.

• 1040

On a parlé de défis. Un de nos défis consiste à trouver une dans la Fonction publique, dont les autochtones, et à continuer de recruter et d'encourager les ministères à donner de la formation aux membres des groupes désignés pour que ces personnes puissent faire autre chose si leur poste disparaît, par exemple, et de surveiller les résultats de ce qu'on fait dans les ministères pour s'assurer que les membres des groupes désignés bénéficient d'une proportion de renominations qui est juste.

Mr. Strahl: In your opening remarks you mentioned that recruitment programs, such as the management trainee program, demonstrate that designated group members are competing on an equal footing. That of course makes sense. That's laudable and is probably going to continue, and probably expand, for a variety of reasons.

I am, though, going to have trouble-and I don't know if other committee members have had trouble with this. People come into my office on a fairly regular basis and say, "Look, this is the deal. Merit is supposed to mean the person best qualified for the job. I applied for a job with the feds and I was the best qualified. I had the highest score. I had training, I had background, and so on. Someone from a designated group not only was not the best qualified but was offered instead an apprentice training program to make sure that not only did they bypass the best qualified, but they also got preferential treatment". What am I to tell that person?

The job of the Public Service Commission is the preservation of merit, yet in at least 55%, or maybe 60%, of the cases here, merit isn't the determining factor. You might say that's the primary purpose, but it isn't any longer. Employment equity is the primary purpose.

[Translation]

We still have programs to attract young people and others. For example, if we need certain skills within the public service and that, in our opinion, there are not very many people already in the public service who have those qualifications or who could be trained to acquire such skills, then we still recruit from the outside.

In the public service, when you decrease staff, it is not the last person hired who is the first one fired. It may be so in part of the private sector, but that's not the rule in the public service. For example, we can see that in the ranks of people hired on a determinate rather than indeterminate basis, there's greater representation of target groups than in the public service as a whole. If, for example, one way to manage a decrease in staff is to start using fewer and fewer determinate employees, that will probably change representation in the public service over the short term.

We talked about challenges. One of the challenges will be façon de ne pas diminuer les proportions des groupes désignés to find a way not to reduce the representation of designated groups within the public service, including native people, and to continue to hire and encourage departments to train members of target groups so that these people can do something else if their position were to be eliminated, for instance, and to monitor the results of what is being done within the departments to ensure that the proportion of these people being reappointed is fair.

> M. Strahl: Dans vos observations liminaires, vous avez affirmé que les programmes de recrutement comme le programme de gestionnaire stagiaire indiquent que les membres de groupes désignés étaient traités de façon équitable. Cela semble évidemment normal. C'est bien et cela va probablement durer et, même, se développer, pour différentes raisons.

> Je vais toutefois rencontrer des difficultés—je ne sais pas si c'est déjà arrivé à d'autres membres du comité. Des gens viennent me voir à mon bureau assez régulièrement pour dire: «Écoutez, voilà comment ça se passe. Selon le principe du mérite, c'est la personne qui est la plus qualifiée pour un poste qui doit l'obtenir. Je me suis présenté pour un poste au gouvernement fédéral et j'étais la personne la plus qualifiée. J'ai les meilleurs résultats au concours. J'avais la formation, l'expérience, etc. Quelqu'un d'un groupe désigné non seulement n'était pas la personne la plus qualifiée mais s'est vu offrir à la place un programme de stage pour s'assurer que non seulement on passerait sous le nez de la personne la plus qualifiée mais qu'en plus on offrirait à cette autre personne un traitement préférentiel». Que puis-je répondre à ce genre de choses?

> Le rôle de la Commission de la fonction publique est d'assurer le principe du mérite, or, dans au moins 55 ou peut-être 60 p. 100 des cas, le mérite n'est pas le facteur déterminant. Vous direz peut-être que c'est le principal élément, mais ça ne l'est plus. Le principal élément est devenu l'équité en matière d'emploi.

To these people I have absolutely no defence for the government. Not that I want to give them one, but. . . What would you suggest that I should say to these people? They are the best qualified for the job, but they can't get it, because they don't meet the other criteria.

Ms Hubbard: Let me try to answer your question in two ways.

First, I assure you that the competitive process is used for the vast majority of appointments into and within the public service. By that I mean not just qualified, but best qualified. Designated groups are not given special consideration when they apply to those kinds of appointments.

The few cases where there are special programs are apprenticeship programs, as I explained, and other training programs, where it is acknowledged that, for example, women in underrepresented occupational groups, where it is considered desirable in order to move ahead in terms of representation to provide members of designated groups with specific opportunities, which are usually time limited. . . for them to obtain some training, which will let them compete on an equal footing with the people who are already in the public service.

I would like to try to clarify again. Your estimate of 55% of the appointments being those for which merit is not considered might reflect a misunderstanding of what I said earlier. That might represent the percentage of employment equity groups in total in the public service, but those include women.

The appointments or promotions that are handled in a special way, in which under regulation merit as it would normally be defined is set aside, amount to an extremely small percentage under the appointments that are made in the public service.

Mr. Strahl: Under your own report though, although it does say that others, other than females, are underrepresented, it says that because of the self-designation rule, these figures might be up to two and a half times higher than self-designated, for a variety of reasons.

In fact, StatsCan now has changed its information-gathering mechanism because not enough people will self-designate. Lots of them just want to be called Canadians. They don't want to be Swedish Canadians, or Latvian Canadians, or anything else. So StatsCan says that this is a bad thing and that we have to make sure that people self-designate.

• 1045

So, by your own report, some of your own figures may be out by two and a half times as much as they are self-designating.

The trouble with the self-designating is that you really have no idea of what proportion of that representation is in the civil service, yet you must reach a certain goal, whether it's a quota or not, whether publique et que vous devez néanmoins atteindre un certain but, que they're there or not.

[Traduction]

Je ne peux donc rien répondre à ces gens-là pour défendre l'action du gouvernement. Non pas que j'y tienne tellement, mais. . . Que me suggéreriez-vous de dire à ces gens-là? Ils sont les mieux qualifiés pour le poste mais ils ne peuvent l'obtenir parce qu'ils ne répondent pas aux autres critères.

Mme Hubbard: Je vais essayer de répondre à votre question de deux facons.

Tout d'abord, je vous assure que le système de concours est utilisé dans la grande majorité des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique. Je veux dire par là qu'il ne s'agit pas simplement d'être qualifié mais d'être le plus qualifié. Les membres de groupes désignés ne sont pas considérés à part lorsqu'ils se présentent pour ce genre de nominations.

Les quelques cas où il y a des programmes spéciaux sont ces programmes de stage, comme je l'ai expliqué, ainsi que certains autres programmes de formation, où l'on reconnaît que, par exemple, les femmes dans des groupes professionnels où elles sont sous-représentées et où l'on juge qu'il est nécessaire de mieux équilibrer les choses se voient offrir certaines possibilités, habituellement sur une période assez courte... pour suivre une certaine formation qui leur permettra de concourir sur un pied d'égalité avec les gens qui sont déjà employés fédéraux.

Permettez-moi de préciser encore les choses. Vous dites que pour 55 p. 100 des nominations, on ne tient pas compte du mérite. Vous avez probablement mal compris ce que j'ai dit tout à l'heure. Cela représente peut-être le pourcentage des groupes considérés au titre de l'équité en matière d'emploi par rapport à l'ensemble de la fonction publique, mais cela inclut les femmes.

Les nominations ou promotions qui sont traitées différemment, pour lesquelles on ne considère pas en priorité le mérite, représentent un pourcentage extrêmement faible des nominations effectuées dans la fonction publique.

M. Strahl: Toutefois, dans votre propre rapport, bien qu'il soit précisé que d'autres groupes, en dehors des femmes, sont sous-représentés, on lit que du fait de la règle d'autodésignation, ces chiffres sont peut-être deux fois et demie supérieurs à ceux que le système d'autodésignation permet d'obtenir et, ce, pour diverses raisons.

En fait, Statistique Canada a maintenant changé de système pour obtenir ce genre de renseignements parce que trop rares étaient ceux qui déclaraient appartenir à un groupe désigné. Beaucoup veulent simplement être canadiens. Ils ne veulent pas être canadiens-suédois ou canadiens-lettons, ou autres. Donc, Statistique Canada dit que c'est un mauvais système et que nous devons nous assurer que les gens déclarent eux-mêmes appartenir à ces groupes désignés.

Donc, dans votre rapport, certains de vos propres chiffres, dites-vous, sont peut-être deux fois et demie supérieurs à ce que donne le résultat du questionnaire d'autodésignation.

Le problème, avec un tel système, est que l'on n'a absolument aucune idée de la proportion de ces groupes dans la fonction ce soit un quota ou non, qu'il y en ait ou pas.

Ms Hubbard: It is certainly true that the evidence seems to suggest that self-identification in the case of three of the designated groups produces a lower response than might actually reflect reality, but I think it's also fair to say that, with respect to those three designated groups, their representation in the federal public service is well below the level that one would expect to have seen if in fact the environment and the access and other things had been equal from a long time ago.

So, yes, it is true that self-identification seems to tend to underrepresent what's there, but it would be my own view—I don't know what my colleagues would think, I might ask my fellow commissioner to comment—that it is highly unlikely that the public service actually has a representation of designated group members that is anything like their representation in the labour market, regardless of the fact that self-identification may produce a low estimate.

Ginette, do you want to comment?

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission of Canada): The only thing I would add is that this is confirmed by the latest 1991 census data that has been provided by Statistics Canada, which seems to reinforce the points that have been made by Mrs. Hubbard.

The Chair: How would you define clearly for the committee the distinction between numerical goals and quotas? In what way do they differ?

Secondly, how do you see the value of diversity within the context of best qualified and merit as contributing to the mission of the Public Service Commission?

Ms Hubbard: Let me start with the second question and say that to the extent that the federal public service is a highly competent and non-partisan organization that exists to serve the country and the government of the day, it seems to me, regardless of the fact that it is not only lawful to do so but also required to do so, that it is important that it be representative of Canadian society.

The federal public service, in effect, to do a good job, needs to be representative. That means that the environment in which public servants work has to be such that public servants, regardless of their background and their abilities or not, need to consider themselves to be able to put themselves forward as candidates.

If everything was working perfectly, if the attitudes and cultures were such that managers and employees in the public service were extremely comfortable at managing diversity, if all the tools and instruments and selections were working perfectly, then we would see by natural extension a public service that was representative.

So in my view there is absolutely no conflict between the notion of diversity and the foundation of the public service, which is its competence and which is the merit principle.

With respect to your first question, the difference between numerical goals and quotas, there would be others better qualified than I, and probably organizations other than the commission that would be better qualified than we, to comment on that.

[Translation]

Mme Hubbard: Il est vrai en effet qu'il semble que l'autoidentification dans le cas de trois des groupes désignés produit des résultats inférieurs à ce que doit en fait être la réalité, mais je crois qu'il est également juste de dire que, en ce qui concerne ces trois groupes désignés, leur représentation dans la fonction publique fédérale est bien inférieure au niveau que l'on aurait pu attendre si l'environnement, les possibilités d'accès et d'autres éléments avaient toujours été les mêmes pour tous.

Donc, en effet, il est vrai que l'auto-identification semble tendre à sous-représenter la réalité mais j'estime—je ne sais pas ce qu'en pensent mes collègues et je pourrais peut-être demander aux autres de la commission de répondre—qu'il est très peu probable que les groupes désignés soient représentés dans la fonction publique dans les mêmes proportions que dans la population active, peu importe que l'auto-identification fournisse ou non des chiffres réalistes.

Ginette, vouliez-vous dire quelque chose?

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique du Canada): La seule chose que j'ajouterais est que le dernier recensement de 1991 réalisé par Statistique Canada confirme ce qu'a dit M^{me} Hubbard.

Le président: Pourriez-vous faire une distinction claire pour le comité entre les objectifs numériques et les quotas? Quelle est la différence?

Deuxièmement, quel est l'intérêt de la diversité dans le contexte du mérite et des candidats les mieux qualifiés si l'on considère la mission de la Commission de la fonction publique?

Mme Hubbard: Je commencerais par répondre à votre deuxième question en disant que dans la mesure où la fonction publique fédérale est une organisation très compétente et non partisane qui doit servir le pays et le gouvernement du jour, il me semble, indépendamment du fait que c'est non seulement légal mais également nécessaire, qu'il est important qu'elle soit représentative de la société canadienne.

La fonction publique fédérale, en effet, pour faire son travail correctement, doit être représentative. Cela signifie que l'environnement dans lequel travaillent les fonctionnaires doit être tel que ceux—ci, quels que soient leurs antécédents et leurs capacités, puissent considérer qu'ils peuvent présenter leur candidature.

Si tout marchait parfaitement, si les attitudes et les cultures étaient telles que les cadres et les employés de la fonction publique n'avaient aucun mal à gérer la diversité, si tous les outils et instruments et sélections fonctionnaient à merveille, le résultat naturel serait une fonction publique représentative.

Donc, à mon avis, il n'y a absolument aucune contradiction entre la notion de diversité et les principes sur lesquels est établie la fonction publique, à savoir la compétence et le mérite.

Quant à votre première question sur la différence entre les objectifs numériques et les quotas, il y a probablement des gens plus qualifiés que moi pour répondre et des organisations autres que la commission qui serait mieux à même de vous en parler.

However, a numerical goal, it seems to me, is a number that is calculated based on a number of considerations that yields a result that helps departments to understand whether the progress they are making is better than or less than what might be expected.

It takes into account things such as the turnover rate in a department. It would take into account things such as the labour un ministère, la situation du marché du travail. L'idée n'est pas la market availability. It is not a focus on the achievement of a number, réalisation d'un chiffre, en soi. C'est plutôt une définition d'un per se. It is, rather, a definition of what an expected result might be.

The Chair: To follow on that, if I may, should it follow, then, that numerical goals will be such that when you want to obtain a certain number, in contrast to quotas, if you do not have a pool of the best-qualified candidates, or there is no best-qualified candidate for a given position, that position must remain unfilled?

Ms Hubbard: If you ask me to reflect on my previous experience as a manager, I would say one of the things I had to do when I considered filling a position was the representation in my workforce and in the group I was filling the vacancy from. I would certainly have looked to the Public Service Commission to ensure there were qualified candidates from designated groups available in sufficient numbers so I would have a good chance of potentially finding one who was best qualified for my job. I would need to make sure the members of the selection committee that was going to be making the decision were going to behave in a way that was unbiased.

At the end of the day, I might have to make a decision based on the operational requirements of my responsibilities. If I could not find a designated group member who had the qualifications, the issue for me would be whether I could get the work done and leave the job vacant. It has not been my experience that it has been possible on many occasions. It may be possible to get the work done in some temporary fashion and to have another look down the road to see whether qualified people can be identified.

It might have sent me on an examination of why it was there were not qualified people to do the work I was imagining. It might send me, if I were a deputy head in a department, to work with the Public Service Commission to put in place a particular program so over time I would in fact have qualified people from that designated group whom I could draw from in meeting my need.

The Chair: But let me, with the indulgence of the committee. . . because this is a crucial question before the committee.

At a point in time you said you would hire on a temporary basis. That is different from an apprenticeship.

Ms Hubbard: Yes.

The Chair: How do you distinguish between hiring a less qualified. . .? How can you justify hiring a less qualified person even on a temporary basis, if it were not quota? Quota is when you impose a number irrespective of qualifications; you fulfil that number. Numerical goals are when you want to achieve a goal, but based on the principle of merit.

[Traduction]

Toutefois, un objectif numérique, me semble-t-il, est un chiffre que l'on calcule en fonction d'un certain nombre de considérations qui doivent aider les ministères à comprendre si les résultats qu'ils obtiennent sont meilleurs ou inférieurs à ce que l'on peut attendre

On y tient compte de choses comme la rotation du personnel dans résultat attendu.

Le président: Toujours à ce sujet, si vous me le permettez, doit-on en conclure que ces objectifs numériques sont tels que lorsque l'on veut parvenir à un certain nombre, par opposition à des quotas, si on n'a pas un réservoir de candidats vraiment qualifiés, ou s'il n'y a pas de candidats vraiment qualifiés pour un poste donné, ce poste doit rester vacant?

Mme Hubbard: Si c'est en ma qualité d'ancienne gestionnaire que vous me posez la question, je vous répondrai qu'un des facteurs qu'il me fallait considérer quand je comblais le poste était le représentation dans mes effectifs et dans le groupe de ce poste. Je m'informais auprès de la Commission de la fonction publique pour m'assurer de la disponibilité de candidats qualifiés dans les groupes désignés en nombres suffisants afin d'avoir une bonne chance d'en trouver un qui soit le mieux qualifié pour ce poste. Je m'assurais que les membres du comité de sélection prennent leur décision en toute impartialité.

Enfin, il était possible que j'aie à prendre ma décision en fonction des besoins opérationnels relatifs à mes responsabilités. Si je ne pouvais trouver de membres de groupes désignés ayant les qualifications, il fallait que je me demande s'il était possible de faire le travail sans combler le poste. Dans mon cas, cela n'a pas été très souvent possible. Il arrive qu'on puisse faire faire ce travail pendant un certain temps sur une base temporaire jusqu'à ce qu'on finisse par trouver quelqu'un de qualifié.

Cela pouvait aussi m'inciter à me demander la raison pour laquelle je ne trouvais pas de gens qualifiés pour ce travail. Cela pouvait m'inciter, ayant la responsabilité d'un ministère, à proposer la mise en place d'un programme avec la Commission de la fonction publique afin qu'avec le temps je finisse par avoir des gens qualifiés dans les groupes désignés que je pourrais utiliser pour répondre à mon besoin.

Le président: Permettez-moi, avec l'indulgence du comité... parce que c'est une question cruciale pour notre comité.

Vous avez parlé de la possibilité d'emplois temporaires. Ce n'est pas le même chose qu'un stage.

Mme Hubbard: En effet.

Le président: Comment faites-vous la distinction avec l'embauche de quelqu'un de moins qualifié...? Comment justifiez-vous l'embauche de quelqu'un de moins qualifié même sur une base temporaire si ce n'est pas un quota? Un quota c'est quand on impose un certain nombre et quelles que soient les qualifications, il faut atteindre ce nombre. Les objectifs numériques c'est quand il faut atteindre un objectif, mais en respectant le principe du mérite.

Could you clarify that for us?

Ms Hubbard: I didn't explain myself clearly. What I meant in the case of taking a temporary action is it might be to fill the position with somebody who was the best qualified, but to fill it only temporarily with that person. If I could get the work done in that way, I could have another look to see if I could find a designated group member.

Suppose, for example, it turned out that having looked into the fact, it was clear that a special program that enabled certain members of designated groups over a period of two years, in a special apprenticeship... to get them to the stage where they would be ready to compete on an equal basis with others. It could be that I could find a solution to filling my need for that two—year period with someone who was well qualified, who was best qualified, but fill it only for that two—year period, so when the two years were up, there might well be designated group members who would have acquired the qualifications, and they might well be able to compete and to win on the basis of merit.

The Chair: I suppose you would be prepared, as a commission, to reply to written questions from the committee—

Ms Hubbard: Absolutely.

The Chair: —that you may give us in return. It is only because of the limited time allotted to us for the hearing of witnesses.

Ms Hubbard: Certainly—however we can help.

The Chair: We thank you for your presentation. Certainly I have a few more questions I would like to ask.

Mr. Telegdi: I'm wondering if it's possible to have members of the commission back. The more I hear from them, the more confused I get about the whole problem.

The Chair: This is something the committee may want to discuss during its business agenda. It is something that can be put forward by you, if you like, and we can decide on it later on.

Thank you again for your presentation.

[Translation]

Est-ce que vous pourriez nous expliquer un petit peu cela?

Mme Hubbard: Je ne me suis pas expliquée assez clairement. Ce que je voulais dire c'est que ces embauches temporaires peuvent servir à combler un poste avec quelqu'un qui n'est pas plus qualifié mais seulement à titre temporaire. Si le travail pouvait être fait de cette manière, j'avais le temps de me retourner pour voir si je pouvais trouver quelqu'un dans un groupe désigné.

Supposons, par exemple, qu'après avoir étudié la situation, je m'apercevais qu'il était clair qu'un programme spécial permettant à certains membres de groupes désignés pendant une période de deux ans, un programme de stage spécial... jusqu'à les amener à l'étape où ils seraient prêts à concourir sur un pied d'égalité avec les autres. Il était possible que je trouve une solution pour répondre à mon besoin immédiat pendant cette période de deux ans en retenant quelqu'un qui était tout à fait qualifié mais en comblant ce poste pendant deux ans, afin qu'au bout des deux ans des membres des groupes désignés aient acquis les qualifications nécessaires pour concourir avec des chances de succès sur la base du principe du mérite.

Le président: Je suppose que votre commission serait disposée à répondre à certaines de nos questions par écrit...

Mme Hubbard: Absolument.

Le président: ...que vous nous enverriez plus tard. C'est simplement à cause du temps limité que nous pouvons accorder à l'audience des témoins.

Mme Hubbard: Certainement—tout ce qui peut vous aider.

Le président: Nous vous remercions de votre témoignage. Il y a encore quelques autres questions que j'aimerais vous poser.

M. Telegdi: Serait—il possible de faire revenir certains représentants de la commission? Plus je les entends, plus les choses me paraissent confuses.

Le président: Nous pourrions en parler lorsque nous discuterons de notre programme de travail. Si vous voulez, vous pouvez le proposer et nous prendrons la décision plus tard.

Encore merci de votre témoignage.

• 1055

• 1059

The Chair: The meeting will now resume.

Le président: Nous reprenons nos travaux.

• 1100

We would like to welcome from the Department of National Defence the Judge Advocate General, Brigadier-General Boutet; and the Director General, Personnel Policy, Brigadier-General Doshen. We look forward to hearing your opening presentation. Please proceed.

Le brigadier-général P.G. Boutet (juge-avocat général, ministère de la Défense nationale): Merci, monsieur le président. Nous accueillons maintenant, du ministère de la Défense nationale, le juge avocat-général, le brigadier-général Boutet, ainsi que le directeur général, Politique en matière de personnel, le brigadier-général Doshen. Nous vous écoutons.

Brigadier-General P.G. Boutet (Judge-Advocate General, Department of National Defence): Thank you, Mr. Chairman.

Distingués membres du Comité, je me présente. Je suis le brigadier-général Boutet. Je suis le juge-avocat général des Forces canadiennes. Nous sommes heureux d'être ici aujourd'hui afin de vous faire part de nos commentaires sur le projet de loi C-64 concernant l'équité en matière d'emploi.

J'aimerais vous présenter le brigadier-général Doshen qui est le directeur général, Politique en matière de personnel. Le brigadier- is the Director General, Personnel Policy. Brigadier-General général Doshen va faire la présentation elle-même. Général Doshen, Doshen will make our presentation. General Doshen, please. s'il vous plaît.

Brigadier-General L.T. Doshen (Director General, Personnel Policy, Department of National Defence): Merci. Mr. Chairman and members of the committee, I am pleased to be with you today to discuss employment equity and Bill C-64 from the perspective of the Canadian Forces.

During the next few minutes I propose to outline for you employment equity activities already under way in the Canadian Forces and to point out some aspects of Bill C-64 that we believe should have some adaptation in their application to the military.

Although the Canadian Forces have not yet been made subject to the Employment Equity Act, the principles of employment equity have been espoused. In 1993 the Chief of the Defence Staff in a letter to his commanders formally adopted employment equity principles. A copy of that letter has been included in the briefing material that was sent to you.

The main features of that directive were a proactive recruiting campaign, equitable opportunity for all members to receive training and development, elimination of arbitrary barriers, and promotion of awareness, understanding, and acceptance.

An elaboration of principles alone is not enough. Action is required. To this end the Canadian Forces employment equity project was established to guide us toward practical application of those principles. The terms of reference for that project were included in your briefing material, and you will see that the project mandate corresponds directly with the employer obligations in clause 5 of Bill

Tasks of the project include conducting a census selfidentification survey of the Canadian Forces, both regular and reserve, which will happen this year on March 22; identifying the available recruiting population, which is under way using data from Statistics Canada; identifying barriers in employment systems, policies, and practices—the first of a series of personnel systems reviews, a review of the recruiting system, has just been completed for this purpose—and finally, recommending a way ahead. The project report, which is due in December 1995, will recommend actions in employment equity for the Canadian Forces.

I would now like to say a few words about each of the designated groups, beginning with women. In 1989 a human rights tribunal ordered the Canadian Forces to remove all remaining employment restrictions based on gender, except canadiennes d'éliminer toutes les restrictions à l'emploi basées

[Traduction]

Distinguished members of the committee, let me first introduce myself. I am the Brigadier-General Boutet. I am the Judge-Advocate General of the Canadian Forces. We are happy to be here today to comment on Bill C-64 concerning employment equity.

I would like to introduce to you Brigadier-General Doshen, who

Le brigadier-général L.T. Doshen (directeur général, Politique en matière personnel, ministère de la Défense nationale): Thank you. Monsieur le président, distingués membres du comité, je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour discuter du programme d'équité en matière d'emploi et du projet de loi C-64 dans l'optique des Forces canadiennes.

Au cours des prochaines minutes, je vais examiner avec vous les initiatives que les Forces canadiennes ont prises pour favoriser l'équité en matière d'emploi, et je vais souligner certains aspects du projet de loi C-64 qui, à notre avis, devraient être adaptés, dans leur application, aux conditions particulières du milieu militaire.

Bien que les Forces canadiennes ne soient pas encore assujetties aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, elles en respectent les principes de base. En 1993, le Chef d'état-major de la Défense, dans un lettre à ses commandants, a adopté officiellement les principes de base de l'équité en matière d'emploi. Vous trouverez une copie de cette lettre dans la trousse d'information qui vous a été remise.

L'énoncé de ces principes de base consiste en un programme proactif offrant des chances égales de formation et de perfectionnement professionnel à tous les militaires en service, abolissant les directives et les pratiques qui dressent des obstacles arbitraires et encourageant les militaires à se sensibiliser à tous les groupes ethnoculturels, à les comprendre et à les accepter.

Il ne suffit pas d'élaborer des principes: il faut agir. Un projet d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été établi pour nous guider dans l'application pratique de ces principes. Votre trousse d'information contient l'énoncé du mandat qui a été confié aux responsables de ce projet. Vous constaterez que ce mandat correspond aux obligations de l'employeur, telles qu'énoncées à l'article 5 du projet de loi C-64.

Les responsables du projet sont chargés notamment: d'effectuer un sondage d'auto-identification auprès des membres des Forces canadiennes, sondage qui aura lieu le 22 mars de cette année; d'établir quelle est la population susceptible d'être recrutée par les forces canadiennes—travail en cours, avec l'aide des données de Statistique Canada; d'identifier les obstacles qui subsistent dans les politiques et les usages en matière d'emploi-le premier d'une série d'examens de notre système de gestion du personnel, portant sur le recrutement, vient de se terminer; enfin, de recommander un plan d'action. Le rapport du Projet d'équité en matière d'emploi sera publié en décembre 1995 et recommandera un plan d'action pour les Forces canadiennes.

Maintenant, je voudrais dire quelques mots sur chacun des groups désignés, en commençant par les femmes. En 1989, un tribunal des droits de la personne a ordonné aux Forces

those applicable to service in submarines. This has been done. All occupations in the Canadian Forces are now open to women, and there has been a steady increase in the number of women in the forces over the years, reaching approximately 11% in 1994.

However, with the significant reduction under way in the size of the forces and with the considerable proportion of that reduction being in the administrative and support occupations, which women find more attractive than the combat occupations, there will almost certainly be a negative impact on the percentage of women in the Canadian Forces as we get smaller.

During the past few months a special study was done to propose actions that might offset this reduction and increase the participation of women. The results of that study have been briefed to the Chief of the Defence Staff and to officials of the Canadian Human Rights Commission, and we're moving toward implementation of their recommendations.

Turning now to aboriginal people and visible minorities, representation of these two groups in the Canadian Forces is not known. The self-identification survey, which will be conducted on March 22, should give us that information. Even without the survey results, we believe these groups to be underrepresented in the forces, and we have already taken some steps to try to improve this.

The northern native entry program provides special orientation training to aboriginal people from north of 60 to help bridge the cultural gap between the north and the Canadian Forces. Recruiters and others are provided with crosscultural training. However, there's more that can be done, and the employment equity project is concentrating much effort in this area. We anticipate that their final report will have some significant recommendations.

• 1105

With respect to the fourth designated group in the Employment Equity Act, you should know that the Canadian Forces have been publicly criticized by the Canadian Human Rights Commissioner for several years over our policies concerning disabled persons. At issue has been our policy of not enrolling or retaining individuals with disabilities that prevent them from performing as a soldier.

Members of the Canadian Forces must meet a universality of service requirement, also known as the soldier–first principle. This requires that all members of the forces must be capable of performing a common set of basic combat and defence tasks in addition to the specialized task of their military occupation, and must be physically and mentally capable of doing so in just about any geographical location or environment.

In essence, the Canadian Forces exist to provide Canada with operational combat capability, and all members must be ready to do so even in these times when war seems a distant possibility. Even members of technical, administrative and service support occupations must maintain a high standard of individual capability and readiness as a safeguard against emergency demands, because they too are required to perform in theatres of operations. As the forces get smaller and smaller,

[Translation]

sur le sexe, sauf pour le service à bord des sous-marins. Cela a été fait. Tous les postes sont désormais ouverts aux femmes. La proportion de femmes dans les Forces canadiennes a augmenté régulièrement au fil des années, et elle était d'environ 11 p. 100 en 1994.

Cependant, étant donné qu'une forte réduction des effectifs est en cours, et qu'une grande partie des postes éliminés sont des postes administratifs et de soutien qui attirent plus les femmes que les postes de combat, il est presque certain que cela aura un impact négatif sur le pourcentage de femmes dans les Forces canadiennes.

Au cours des derniers mois, une étude spéciale a été effectuée pour trouver des moyens de lutter contre ce phénomène et d'accroître la participation des femmes. Les résultats de cette étude ont été présentés au Chef d'état-major de la Défense et aux représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, et nous avons entrepris de mettre en oeuvre les recommandations des auteurs de cette étude.

Passons maintenant aux autochtones et aux minorités visibles. Le pourcentage exact de ces deux groups dans les Forces canadiennes n'est pas connu. Le sondage d'auto—identification qui aura lieu le 22 mars devrait nous donner cette information. Mais malgré l'absence de chiffres précis, nous croyons que ces deux groupes sont sous—représentés dans les Forces, et nous avons déjà pris certaines mesures pour tenter d'améliorer leur situation.

Le Programme d'enrôlement des autochtones du Nord offre une formation spéciale aux autochtones qui vivent au nord du 60° parallèle, pour aider à combler le fossé culturel qui existe entre les gens du Nord et les Forces canadiennes. Les recruteurs et autres représentants des Forces canadiennes sont initiés à la culture autochtone et aux autres cultures. Mais il y a encore beaucoup à faire, et les responsables du Projet d'équité en matière d'emploi déploient beaucoup d'efforts dans ce secteur. Leur rapport final devrait contenir des recommandations importantes.

En ce qui concerne le quatrième groupe désigné, il faut savoir que pendant des années, le Commissaire aux droits de la personne a critiqué publiquement les Forces canadiennes pour leurs politiques à l'égard des personnes handicapées. On nous reprochait surtout de ne pas enrôler ou maintenir en fonction les personnes ayant une déficience les empêchant de servir comme soldat.

En effet, les membres des Forces canadiennes doivent répondre aux exigences de l'universalité du service, et ce sont des soldats d'abord. Cela signifie qu'en plus de leur spécialité, ils doivent être capables d'accomplir certaines tâches militaires de base et de prendre part aux combats. Ils doivent être physiquement et mentalement capables de servir n'importe où dans le monde et dans toutes les conditions.

Si les Forces canadiennes existent, c'est essentiellement pour fournir à notre pays une capacité de combat opérationnelle, et tous les militaires doivent être aptes au combat, même lorsqu'il n'y a pas de guerre à l'horizon. Même les miliaires spécialisés dans les tâches techniques, administratives et de soutien doivent maintenir un haut niveau de préparation pour être prêts à intervenir en cas d'urgence, car eux aussi sont appelés à participer aux opérations. Et à mesure

it becomes ever more critical that all members be employable through the full range of their operational jobs.

In this regard it must be emphasized that the universality of service principle is neither arbitrary nor unreasonable. It has been acknowledged as an essential and valid component of Canadian Forces operational effectiveness by several Canadian human rights tribunals and by the Federal Court of Appeal. In the language of the Canadian Human Rights Act, it is well established as a bona fide occupational requirement.

Now, although the requirements of military service restrict our ability to employ individuals with significant disabilities and employment limitations, this does not mean there is no role for disabled persons in the defence of Canada. Opportunities become possible once it is recognized that Canada's defence team consists of a uniformed military component, the Canadian Forces, and also a non-uniformed but vital component, the civilian employees of the Department of National Defence. In our view, it is in the civilian component of the defence team that those with significant disabilities can best contribute to the defence of Canada.

It is primarily in relation to this universality of service requirement that application of the Employment Equity Act to the Canadian Forces may need some adaptation, as provided for in subclause 38(5) of the bill. Particular aspects that we see requiring adaptation when the Canadian Forces are brought under the act through regulation are, first, a redefinition of designated groups to meet the universality of service requirement; second, defining merit in the Canadian Forces context rather than in the public service context; looking at the term "reasonable" as it applies to the Canadian Forces recruitable population under subparagraph 5(b)(ii) of the bill; and the establishment of numerical goals, particularly with respect to every occupation in the Canadian Forces.

In conclusion, the Canadian Forces espouse the principles of employment equity and we are actively seeking to make the forces a more representative institution. The base of our personnel policies consists of fundamental and enduring principles and values, as may be seen in the booklet entitled "Personnel Concept" that was distributed to you. I reiterate our support for this legislation, but its application to the Canadian Forces will require some adaptation, as provided for in subclause 38(5).

I would be pleased to address any questions you may have or elaborate on any aspect of this presentation. Thank you, Mr. Chairman.

The Chair: Thank you so much.

Mr. Bernier.

M. Bernier: Bienvenue au Comité des droits de la personne, au nom de l'Opposition officielle.

[Traduction]

que les effectifs diminuent, il devient de plus en plus important que tous les miliaires soient capables d'accomplir leurs diverses tâches opérationnelles.

À cet égard, il faut souligner que le principe d'universalité du service n'est ni arbitraire ni déraisonnable. Il a été reconnu comme un élément valable et essentiel de l'efficacité opérationnelle des Forces canadiennes par plusieurs tribunaux des droits de la personne et par la Cour d'appel fédérale. Dans le langage de la Loi canadienne sur les droits de la personne, l'universalité du service est une exigence professionnelle justifiée.

Bien que les exigences du service militaire limitent notre capacité d'employer des personnes profondément handicapées, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de place pour les personnes handicapées dans la défense du Canada. L'emploi de personnes handicapées devient possible dès que l'on reconnaît que l'équipe de la défense comprend un élément militaire opérationnel, soit les Forces canadiennes, et un élément civil dont les membres jouent un rôle essentiel bien qu'ils ne portent pas l'uniforme, soit les employés civils du ministère de la Défense nationale. À notre avis, c'est au sein de l'élément civil de l'équipe de la défense que les personnes handicapées peuvent le mieux contribuer à la défense du Canada.

C'est surtout pour respecter le principe d'universalité du service que les règlements d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi devront sans doute être adaptés aux Forces canadiennes, comme l'autorise le paragraphe 38(5) du projet de loi C-64. Voici certains aspects qu'il faudra adapter, à notre avis, lorsque les Forces canadiennes seront soumises à l'application de la loi et des règlements: d'abord, la redéfinition des groupes désignés, pour répondre à l'exigence d'universalité du service; deuxièmement, la définition du mérite dans le contexte des Forces canadiennes plutôt que dans le contexte de la fonction publique; la signification du terme «raisonnable», lorsqu'il s'applique à la population susceptible d'être recrutée par les Forces canadiennes, selon l'alinéa 5b)(ii) du projet de loi; et l'opportunité d'établir des objectifs numériques en tenant compte de toutes les occupations dans les Forces canadiennes.

En conclusion, nous sommes favorables aux principes de la loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous cherchons activement à faire des Forces canadiennes une institution plus représentative de la population canadienne. La base de nos politiques en matière de personnel consiste en des principes et des valeurs fondamentaux et persistants comme il est démontré dans la brochure «Le concept du personnel» qui vous a été distribuée. Je réitère mon appui à cette loi, mais en rappelant que son application aux Forces canadiennes exigera certaines adaptations, conformément au paragraphe 38(5).

Je suis maintenant prêt à répondre à vos questions ou à donner plus de détails sur l'un ou l'autre des sujets qui ont été abordés. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Bernier.

Mr. Bernier: Welcome to the Committee on Human Rights, in the name of the Official Opposition.

Ma première question a trait au paragraphe 38(5) dont vous venez de parler il y a quelques minutes, et qui avait été critiqué par le président de la Commission de la Fonction publique lorsqu'il avait comparu devant notre Comité.

M. Yalden prétend que l'application de cet article ou l'interprétation qu'on peut donner à l'expression «efficacité opérationnelle» pourrait faire en sorte qu'à peu près toutes les opérations militaires pourraient être exclues de l'application de la loi le jour où on décidera d'assujettir les Forces armées, et que, dans le fond, ça voudrait dire qu'en ce qui concerne les Forces armées, on ne pourrait qu'exprimer un voeu pieux.

• 1110

Est—ce que vous avez une réaction en rapport avec ce commentaire de M. Yalden et quelles sont les mesures précises? Vous vous y référez dans votre texte, mais j'aimerais que vous alliez un peu plus loin pour nous dire quelles sont les mesures précises qui peuvent être prises par l'armée canadienne pour que vraiment l'on puisse convenir qu'il y a une application possible de la loi.

BGen Doshen: First of all, "operational effectiveness" is a very important concept for members of the Canadian Forces. It's directly linked to the mission of the forces to provide combat capability in war or other emergencies. We must ensure that essential capability is maintained. That's our reason for being; it's fundamental to us. It's achieved in part by all members of the forces being able to perform their duties under a wide range of geographical and environmental conditions.

"Operational effectiveness" is, more or less, the Canadian Armed Forces' reason for being. Therefore, we feel we must take that into account as we apply the Employment Equity Act and principles to the Canadian Forces. That is why we see subsection 38(5) as being very important, as is the consideration of our "operational effectiveness" as the act is applied to us.

M. Bernier: Mais en référence à la jurisprudence qui est établie au niveau de la Commission canadienne des droits de la personne, le commissaire Yalden suggère plutôt d'utiliser l'expression, en ce qui concerne la Défense, d'«exigence professionnelle justifiée» au lieu d'«efficacité opérationnelle». Comment voyez—vous cela? Est—ce que les craintes du commissaire Yalden sont tout à fait injustifiées ou si vous convenez qu'il y aurait possibilité de mieux circonscrire l'expression «efficacité opérationnelle»?

BGen Doshen: There may be other terms that could be used, but the term "operational effectiveness" in the military context is recognized and has the connotations that I referred to; that is, how we can perform our mission if called upon to do so. We take great steps to measure that to the degree we can in peacetime. Its only real test is of course at war, and thankfully we are not called upon to be tested that way very often in Canada.

With regard to whether we would use it as an escape clause, Mr. Yalden and the Canadian Human Rights Commission have the power of enforcement of this act, and I am sure that were we to do so—and we have no intention of using it to avoid the measures of the act—he would point that out.

[Translation]

My first question deals with sub-clause 38(5) which you have just mentioned and which was criticized by the Chairman of the Public Service Commission when he appeared before the Committee.

Mr. Yalden maintains that this provision and the interpretation that could be given to the words of "operational effectiveness" could exclude from the act almost all military operations of the Canadian Forces, and that for all practical purposes it would mean just paying lip service on the part of the Canadian Forces.

What is your reaction to Mr. Yalden's comment and what are those specific measures that you refer to in your statement? I would like you to tell us what specific measures the Canadian Armed Forces can take before we really agree that the Act can be applied.

Bgén Doshen: Tout d'abord, la notion d'efficacité opérationnelle est très importante pour les membres des Forces armées, car elle est directement liée à leur mission, soit mettre en oeuvre leur potentiel de combat en temps de guerre ou dans d'autres situations d'urgence. Nous devons nous assurer du maintien de ce potentiel en tout temps. C'est notre raison d'être et c'est à la base même de notre existence. On y parvient en faisant en sorte que tous les membres des Forces armées soient en mesure de remplir leurs fonctions n'importe où et dans n'importe quelles conditions.

L'efficacité opérationnelle constitue plus ou moins la raison d'être des Forces armées. Par conséquent, nous devons en tenir compte lorsque nous appliquons aux Forces armées les principes de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Voilà pourquoi le paragraphe 38(5) est à ce point important pour nous, puisqu'il mentionne la nécessité de maintenir notre efficacité opérationnelle.

Mr. Bernier: But as far as the Human Rights Commission case law is concerned, Commissioner Yalden suggests that National Defence should use the concept of a "bona fide occupational requirement" rather than that of "operational effectiveness". How do you react to that? Are Mr. Yalden's concerns completely unjustified or do you agree that it could be possible to better define the notion of "operational effectiveness"?

Bgén Doshen: On pourrait peut—être dire autre chose, mais l'expression «efficacité opérationnelle» est largement utilisée dans le contexte militaire, avec les connotations que j'ai mentionnées, à savoir la façon dont nous pouvons remplir notre mission en cas de besoin. Nous déployons d'énormes efforts pour mesurer ce potentiel, dans la mesure où c'est possible en temps de paix. Bien sûr, le seul véritable critère, c'est la guerre, mais nous n'avons pas été—Dieu merci—mis souvent à l'épreuve au Canada.

Quant à savoir si nous pourrions l'utiliser comme une échappatoire, M. Yalden et la Commission canadienne des droits de la personne ont le pouvoir voulu pour faire appliquer la loi; nous n'avons aucune intention d'avoir recours à cet article comme échappatoire, mais si nous le faisions, M. Yalden le signalerait immédiatement.

Would you like to add anything?

Bgén Boutet: Je voudrais ajouter que dans le contexte que vous énoncez, tout d'abord, la notion que vous avez avancée existe déjà dans la Loi canadienne sur droits de la personne. En vertu de cette loi, nous avons été en constant débat avec la Commission sur l'expression utilisée, et ce n'est qu'à la suite d'années de débats devant les tribunaux et de décisions de la Cour fédérale d'appel qu'on a pu établir des notions que l'on juge très fondamentales à nos services et qu'on en est arrivé à cette notion de soldat d'abord et d'universalité de service, mais tout ça dans le contexte de ce qu'on appelle le bona fide occupational requirement.

Cette notion—là existe en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne à l'heure actuelle et, malgré cela, pour en définir l'interprétation, il a fallu des années de débats litigieux. Je crois que cette définition, dans le contexte du projet de loi dont on discute aujourd'hui, est peut—être même plus floue et n'apporte rien de plus.

• 1115

Au contraire, c'est une notion qui demeure encore très vague dans un tel contexte. On croit qu'utiliser l'expression operational effectiveness décrit mieux nos besoins et ce que l'on veut. Cela n'affecte en rien l'application de la loi dans le contexte où le commissaire a pu l'exprimer. Je pense que cela décrit davantage nos besoins, sans restreindre d'une façon inutile l'application de la loi.

Mr. Wood (Nipissing): We heard from representatives of Statistics Canada last week about their methods of gathering information on the Canadian population and the use of that information in developing employment equity plans.

Given that the armed forces is a special population within this country, I'm asking whether you feel confident that the population can be accurately classified through self-identification.

BGen Doshen: That's one of the areas in which we see some requirement for adaptation of the bill to the Canadian Forces. For example, I believe in the workforce definition, Statistics Canada starts at 15 and goes to age 64. We start recruiting at age 17 and go to age 52. So there's a difference right there.

We feel the numbers provided by StatsCan might have to be adapted when we're looking at recruiting the population. One of the things we're looking at now are StatsCan's figures to see how we might have to adapt them to those population figures for the Canadian Forces. We have a unit that's looking at this right now.

Have I answered your question?

Mr. Wood: Yes, partially, but I'm going to start another question on the same thing.

Can an employment equity plan be instituted and monitored in the armed forces, given the transient and mobile nature of the soldiers involved?

BGen Doshen: We are working towards developing just such a plan. We know how many women are in the forces. The survey we will be doing in March is a census survey. Every member of the Canadian Forces will be asked to identify whether they are members of a visible minority or whether they're an aboriginal. That is a self-identification census.

[Traduction]

Avez-vous quelque chose à ajouter?

BGen Boutet: I would like to add that in the context that you state, the concept that you put forward already exists within the Canadian Human Rights Act. It is because of the way the legislation is written that we have been constantly debating with the commission the terms used in the Act. And after many years of debating the matter before the courts and after the Federal Court of Appeal made certain decisions, it was possible to define some concepts that are considered very basic to our services and it was possible for us to put forward this concept of soldier first and of universality of service, all in the context of what we call the "bona fide occupational requirement".

That concept can be found today in the Canadian Human Rights Act; in spite of that it took years of litigation for us to be able to narrow down its interpretation. I believe that within the context of the bill that we are discussing today, this definition might even be vaguer and does not necessarily add anything.

Indeed, this notion still remains very vague in such a context. We believe that the term "operational effectiveness" better describes our needs and what we want. But it does not change anything to the way the Act is applied in the context within which the commissioner made his remarks. I believe that the term we use better describes our needs without unduly limiting the way the Act is applied.

M. Wood (Nipissing): La semaine dernière, des représentants de Statistique Canada nous ont expliqué quelles méthodes ils utilisaient pour recueillir les données sur la population canadienne et la façon dont cette information était utilisée en vue de l'élaboration des plans d'équité en matière d'emploi.

Puisque les Forces armées constituent une population spéciale au Canada, croyez—vous qu'il est possible d'en établir la composition avec exactitude au moyen de la déclaration volontaire.

Bgén Doshen: C'est là, à notre avis, un des aspects du projet de loi qui devrait être adapté aux Forces armées. Ainsi, je crois que pour définir la main-d'oeuvre, Statistique Canada établit la fourchette d'âge de 15 à 64 ans. Nous, nous recrutons de 17 à 52 ans. Vous voyez qu'il existe une différence dès le départ.

Il faudra peut-être adapter les chiffres fournis par Statistique Canada en ce qui concerne en tout cas le recrutement. Nous nous penchons actuellement sur les chiffres de Statistique Canada pour voir comment nous pourrions les adapter à la population visée par les Forces armées. Une de nos unités se penche là-dessus actuellement.

Ai-je répondu à votre question?

M. Wood: En partie, mais je veux vous poser une autre question sur le même sujet.

Est—il possible d'instaurer un régime d'équité en matière d'emploi dans les Forces armées et d'en assurer le suivi, étant donné la nature passagère et mobile de la fonction de soldat?

Bgén Doshen: Nous sommes justement à essayer d'élaborer un régime de ce genre. Nous savons combien de femmes appartiennent aux Forces armées. Le sondage que nous allons faire en mars sera un recensement statistique. Nous allons demander à tous les membres des Forces armées de déclarer s'ils appartiennent à une minorité visible ou s'ils sont autochtones. Nous leur demanderons de le déclarer volontairement.

You already heard earlier this morning about the possible difficulties. Those who do not wish to self-identify may make the database not 100% correct.

We would then propose using information technology as our starting point. We would maintain records of those who are recruited and those who leave the forces because of retirement or other reasons. We would keep track of the numbers of the designated groups that are in the forces.

We would do this completely separately from the personnel management system. All of these numbers would not be related to an individual; they would be gross statistical numbers without the names linked to them once they were published. In the database we would of course have to have the names linked so we could keep track of who leaves. We think it's feasible to do that and we're working towards it right now.

Mr. Wood: Do you have any problems, for national security reasons or in-the-public-interest reasons, with the Human Rights Commission being the organization that will monitor and enforce the act or would you prefer that a military organization do it?

BGen Doshen: I don't think there is any difficulty from a national security perspective. Most of our dealings on the personnel side are unclassified. I suppose if in wartime we published gross numbers of the people in a unit, someone who wanted to could put together a whole order of battle for the Canadian Forces.

As long as care is used in how those numbers are used, I don't foresee a difficulty in that aspect. Within the Canadian Forces we're going to be keeping track of how we're doing anyway. We're not just going to respond to an external agency telling us whether we're doing well enough or not. We will set our goals and try very hard to reach

Mr. Wood: What do you see as a viable timeframe for extension of the act to cover the armed forces? I want to know whether you would like this time limit to be written into the act or whether you would prefer that the decision to be left with Treasury Board and the prise par le Conseil du Trésor et le ministre de la Défense? Minister of Defence.

• 1120

BGen Doshen: It's hard to say just how much time we'll need. We'll know better by the end of this year when the employment equity project will have finished its work.

We've made some steps. We have the initial survey under way; that's one of the requirements. We've done one of the personnel systems reviews that we think are necessary to identify systemic barriers.

We've already reviewed our written policies to make sure that there is nothing discriminatory in them. But practice can be different, so just before Christmas we did an extensive review of the recruiting system to see how it is really being done and if there are systemic barriers.

[Translation]

On vous a expliqué plus tôt quelles difficultés cela pouvait entraîner, car en refusant de faire la déclaration, les intéressés peuvent fausser la banque de données.

Ensuite, nous prendrions comme point de départ la technologie de l'information. Nous garderions les dossiers de ceux qui sont recrutés et de ceux qui quittent les Forces armées pour cause de retraite ou pour d'autres raisons. Nous aurions donc au dossier le nombre de groupes désignés que comptent les Forces armées.

Nous garderions ces renseignements tout à fait à part de ceux que contient le système de gestion du personnel. Autrement dit, on ne pourrait pas faire le lien entre ces chiffres et une personne en particulier, car il s'agirait de statistiques brutes qui, une fois publiées, ne pourraient plus être liées à des noms. Évidemment, il nous faudrait continuer à inscrire les noms dans notre base de données, ne serait-ce que pour savoir qui quittent les Forces armées. Nous croyons que tout cela est faisable et nous nous sommes attelés à la tâche.

M. Wood: Pour des raisons de sécurité nationale ou pour des raisons d'intérêt public, cela vous gêne-t-il que la Commission des droits de la personne soit l'instance qui mette en vigueur la loi et en assure le suivi? Préféreriez-vous que cela soit fait par une instance militaire?

Bgén Doshen: Cela ne nous pose aucune difficulté d'un point de vue de la sécurité nationale. La plupart de nos renseignements du côté du personnel sont sans classification. Je suppose que si nous étions en temps de guerre et que nous publiions le nombre de soldats faisant partie de telle ou telle unité, il serait possible à qui le voudrait de déterminer l'ordre de bataille des Forces armées canadiennes.

Du moment que l'on utilise avec soin ces chiffres, je ne prévois aucune difficulté sous cet angle. Les Forces armées vont de toute façon assurer leur propre suivi. Il ne s'agit pas pour nous d'attendre qu'une instance extérieure nous dise que nous sommes sur la bonne voie ou pas. Nous nous fixons nos propres objectifs et faisons de notre mieux pour les atteindre.

M. Wood: Quel serait d'après vous un échéancier raisonnable pour appliquer la loi aux Forces armées? Voulez-vous que l'échéance soit fixée dans la loi ou préférez-vous que la décision soit

Bgén Doshen: Il est difficile de prévoir combien de temps nous aurons besoin. Nous en aurons une meilleure idée d'ici la fin de cette année, quand les travaux du projet d'équité dans l'emploi seront terminés.

Nous avons fait certains progrès. L'étude de départ est commencée, c'est une des exigences. Nous avons effectué un des examens des systèmes d'embauche qui nous semblent nécessaires pour déterminer quels sont les obstacles systémiques.

Nous avons déjà passé en revue nos politiques écrites pour nous assurer qu'elles ne contenaient rien de discriminatoire. Cela dit, dans la pratique, les choses peuvent être différentes, si bien que juste avant Noël, nous avons procédé à un examen approfondi du système de recrutement pour déterminer comment on procède véritablement et déceler tous les obstacles systémiques qui pourraient exister.

All that is to say that we're some way down the road but we have a way to go yet to be ready for this. We were doing this on our own without being subject to the legislation. Now that we will be, we might have to increase the pace of that, at the same time as we're downsizing our personnel systems.

I would add that at this time, somewhat related to this, perhaps indirectly, we're doing a fundamental review of the way in which we manage personnel in the Canadian Forces. Because our personnel staffs are being cut so badly, we can't keep doing things in the way we were before. So to try to introduce a program for employment equity and monitoring of it and introducing the plan at the very time when we're changing our whole system of management is problematical. So it might take us a little bit more time than otherwise.

Mr. Strahl: In days of yore, when I grew up, we watched John Wayne. He would come by and say, "Young fellow, you were brave in that little endeavour. I think I'll make you a captain", and then walk off. Obviously, that's not the way in which promotions happen in the armed forces, especially when it's not wartime.

Most captains, at a young age at least, want to become a major. What is the procedure? How do you pick majors out of your captains?

BGen Doshen: It's a very formalized and national procedure. Every year every member of the Canadian Forces has an assessment written on them. That assessment goes into a file that is held here at National Defence Headquarters. Every year in the autumn we convene merit boards, divided up by military occupation. Each individual has his file put in front of that board, who assess the file based on the assessments that have been there over the years. Everyone in that occupation, all the captains in your example, are rated, merit—listed, from the top to the bottom. When an opening for a major comes up in the forces, the top captain is picked off that list and promoted to major and moved to that position. When another opening comes up, the second captain on the list is appointed. That is done annually.

Mr. Strahl: If this employment equity thing applies to the military and your top 10 captains are men and you haven't reached your numerical goals for women for majors, will you then pick number 25 on the list and promote that person to major and bypass the 10 top ones if you have to?

BGen Doshen: No, that would not be our intent. Furthermore, I don't think the act would let us do that. We go strictly by the merit listing, and I don't think anything in the bill would require us to do other than that.

Mr. Strahl: As I mentioned to the earlier witnesses, the Public Service Commission says that, under section 44 of that act, merit can be bypassed in order to meet the goals of the employment equity program.

[Traduction]

Tout cela pour vous dire que nous avons fait du chemin, mais qu'il nous reste encore beaucoup à faire avant d'être prêts. Ce sont des mesures que nous avions prises de notre propre initiative, sans y être forcés par la loi. À partir de maintenant, il va peut—être falloir accélérer le rythme, et cela, en même temps que nous diminuons nos effectifs.

À ce sujet, bien que le lien soit peut-être indirect, nous procédons à un examen en profondeur de l'administration du personnel dans les Forces armées. Comme nos effectifs chargés du personnel ont beaucoup diminué, nous ne pouvons pas continuer à fonctionner comme par le passé. Ainsi, la nécessité de mettre en place un nouveau programme d'équité dans l'emploi, de le contrôler, de préparer un plan, justement au moment où tout notre système de gestion est en train de changer, tout cela est problématique. Il nous faudra peut-être un peu plus de temps que normalement.

M. Strahl: Pourtant jadis, quand j'étais jeune, nous regardions des films de John Wayne. Il arrivait sur l'écran et il disait: «Jeune homme, vous avez été brave pendant cette petite escapade, je pense que je vais vous donner le grade de capitaine»; après cela, il s'en allait. De toute évidence, on ne donne pas les promotions de cette façon—là dans les Forces armées, surtout quand ce n'est pas en temps de guerre.

La plupart des capitaines, du moins lorsqu'ils sont jeunes, ont pour ambition de devenir major. Quelle est la procédure? Comment choisissez-vous vos majors parmi vos capitaines?

Bgén Doshen: La procédure est très précise et très uniforme dans tout le pays. Chaque année, les membres des Forces armées se font évalués par écrit. Cette évaluation est versée dans un dossier qui se trouve ici, au ministère de la Défense nationale. Chaque année, à l'automne, nous réunissons des commissions qui sont chargées des promotions au mérite et qui, chacune, s'occupent d'une occupation militaire donnée. Tous les dossiers sont envoyés à cette commission qui les évalue selon les évaluations annuelles. Dans une occupation donnée, tous les capitaines—c'est votre exemple—sont placés, catégorisés par le mérite, du haut en bas. Quand un poste de major devient vacant, le capitaine le mieux coté est choisi sur cette liste et promu au grade de major. Lorsqu'un autre poste devient vacant, le second capitaine de cette liste est alors nommé. Cela se fait chaque année.

M. Strahl: Avec ces dispositions relatives à l'équité dans l'emploi, supposons que vos 10 capitaines les plus méritants soient des hommes et que vous n'ayez pas encore atteint vos objectifs numériques en ce qui concerne les femmes majors; allez-vous choisir le numéro 25 sur la liste et faire passer cette personne devant les 10 premiers qui se sont trouvés sur la liste?

Bgén Doshen: Non, nous ne procéderions pas ainsi. D'autre part, je ne pense pas que la loi nous y autorise. Nous suivons strictement la liste du mérite et je ne vois rien dans le projet de loi qui nous obligerait à procéder autrement.

M. Strahl: Comme je l'ai dit à d'autres témoins, la Commission de la fonction publique prétend que l'article 44 de cette loi permet de passer outre au principe du mérite pour atteindre les objectifs du programme d'équité en matière d'emploi.

I have your table of the statistical report for 1994, and I see that there is one female colonel under 40 and a couple of male colonels under 40. Obviously, exceptional people, who have consistently been at the top of their grade, as they should, have been promoted through the system.

My concern generally, but maybe even more in the military, is that if you are not able to promote the very best—in other words, the courts have defined merit as the very best and you have a process to rank people... In the three examples I mentioned, there are one female and two males, which again doesn't surprise me in that specific category. But if you can't promote the very best because you have to meet a numerical goal, what will that do to the quality of the armed forces in the officer ranks?

BGen Doshen: I would say a couple of things in response. You referred to section 44 of the Public Service Act.

Mr. Strahl: I realize that doesn't apply to you, but it might. I raised this only because it seems to be an insidious thing that once started is unstoppable. So I just raise the flag.

• 1125

BGen Doshen: I bring that point up only because that's another reason why we need subclause 38.(5) in there. Although the National Defence Act applies to the Canadian Forces, several other acts that were mentioned earlier this morning do not.

To get to the heart of the question, though, it is our intent always to follow the merit list except for a particular exigency of the service. Can I think of an example? Perhaps we need someone to go to an embassy somewhere, someone at a particular rank who is fluent in the language of that country but is number two on the merit list. Perhaps we would bypass and select that person.

Mr. Strahl: Because that's meritorious. It is substantial to the job.

BGen Doshen: Yes. It is not our intent to deviate from the merit principle except for those sorts of occasions.

Further, when we talk particularly to women—and we've just gone through an exercise, because we're getting smaller and the percentage of women will probably go down—about what we can do to stop the reduction and actually increase, it's the women who are insisting we not have special programs.

Mr. Strahl: I believe that.

BGen Doshen: I'm sure every group would, because as soon as you do that, whenever one is promoted, they will be tarred with the brush that the only reason they're there is the special program.

[Translation]

J'ai sous les yeux le tableau qui figure dans votre rapport de statistiques pour 1994, et je vois qu'il y a une femme colonel de moins de 40 ans et deux hommes colonels de moins de 40 ans. De toute évidence, se sont des gens exceptionnels qui ont du être toujours à la tête de leur grade et qui ont été promus par le système comme ils le méritaient.

Ce qui m'inquiète, d'une façon générale, mais encore plus en ce qui concerne les Forces armés, c'est que si vous ne pouvez pas accorder des promotions aux meilleurs éléments—autrement dit, selon la définition des tribunaux, le mérite veut dire la personne la plus qualifiée, et vous avez un processus pour déterminer les grades. Dans les trois exemples que j'ai mentionnés, il s'agit d'une femme et de deux hommes, et dans cette catégorie—là cela ne me surprend pas. Toutefois, si vous devez refuser des promotions aux meilleurs éléments pour atteindre les objectifs numériques, dans quelle mesure cela affecterait—il la qualité des officiers dans les Forces armées?

Bgén Doshen: J'ai deux choses à vous répondre; vous avez fait allusion à l'article 44 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

M. Strahl: Je sais bien que cette loi ne s'applique pas à vous, mais cela pourrait être le cas. Si j'ai soulevé la question, c'est seulement parce que ce genre de choses risque d'être difficile à arrêter une fois commencé. C'est une mise en garde.

Bgén Doshen: Si j'en parle, c'est uniquement parce que c'est une raison de plus d'avoir l'alinéa 38.(5). Bien que la Loi sur la défense nationale s'applique aux Forces armées canadiennes, ce n'est pas le cas de plusieurs autres lois qui ont été mentionnées ce matin.

Cela dit, pour revenir au coeur de la question, nous avons l'intention de nous en tenir à la liste du mérite, sous réserve des exigences du service. Voulez-vous que je vous cite un exemple? Par exemple, supposons que nous ayons besoin d'envoyer, dans une ambassade quelque part, quelqu'un d'un rang particulier, quelqu'un qui parle couramment la langue de ce pays mais qui se trouve en seconde place sur la liste. Dans ce cas-là, peut-être choisirions-nous tout de même cette personne.

M. Strahl: Parce que ces qualifications—là sont méritoires, parce qu'elles sont importantes étant donné la tâche à accomplir.

Bgén Doshen: Oui. Nous n'avons pas l'intention de nous écarter du principe du mérite sauf dans de tels cas.

De plus, en ce qui concerne les femmes en particulier, nous venons de procéder à un exercice parce que nos effectifs diminuent et que le pourcentage de femmes risque de diminuer lui aussi. Bref, nous nous sommes demandé ce que nous pouvions faire pour freiner cette diminution et même augmenter ce pourcentage, mais ce sont les femmes elles—mêmes qui ne veulent pas bénéficier de programmes spéciaux.

M. Strahl: Je le crois aisément.

Bgén Doshen: En fait, tous les groupes auraient la même réaction parce que dès qu'on met en place des programmes spéciaux, chaque fois qu'une personne reçoit une promotion, le doute plane, et on se demande si elle ne doit sa promotion qu'à l'existence d'un programme spécial.

So it's our intent, at this stage anyway, to adhere strictly to the merit principle.

The Chair: Given two candidates, either for hiring or for promotion, by following the initial set of the hiring or promotion s'agisse d'embauche ou de promotion, et qu'une fois toutes les process they become co-equal candidates for that one position... One candidate comes from among the designated groups, disabled, visible minority, women, aboriginal status, and one from the non-disadvantaged group as defined in the bill. How would you break the tie?

BGen Doshen: For promotion the answer is easy. The merit board that sits does not permit ties. If there is a tie in the scores of two, they re-score and have to discuss it and come to a decision on which one would be higher or lower. If they cannot break that tie, then it goes to seniority, if I remember the policy correctly.

But once a merit listing comes out, there are no ties on the merit list. It goes one, two. . .whatever number, in that occupation.

About hiring at the recruiting centres, they still pick the best candidate. That is the policy right now. I'm not aware of any changes to that. Our policy now is they write the tests, they have interviews. they're given a military aptitude score, and the best candidate is selected.

The Chair: You said the panel deciding on the promotion following a tie score would re-discuss the issue. What do they take into account, aside from seniority?

BGen Doshen: In discussing the issue they would probably discuss with each other—I'm into the rescoring—if they differ greatly in scoring, how each individual reached the particular score they did.

The Chair: Yes, they are co-equal scores.

It's a hypothetical question, but it tests a principle. If I suggest to you one of the fundamental qualities of drawing at random—or in this instance, because there are only two, drawing by lottery—is that it is a fair process, would it not be an adoptable fair process to break

BGen Doshen: I would think so, if it was indeed equal in all respects.

BGen Boutet: But it may not be very compatible with the system we have in place and the traditions of the military. One of the ways of breaking down the tie, if we have a tie, and after having exhausted all other means, is you look at seniority, the years of service and the number of years you've been in the military. It is widely accepted and there's no dispute about it. But to have a tie that persists after a review...

Mr. Chairman, it would be important to appreciate that those boards are composed of a minimum of five officers. You review all the personal files and then you have to make your own score and you come to an assessment of what it is.

[Traduction]

Nous avons donc l'intention, du moins pour le moment, de nous en tenir strictement au principe du mérite.

Le président: Supposons que vous ayez deux candidats, qu'il procédures accomplies, ces deux candidats se retrouvent sur un pied d'égalité pour ce poste. L'un d'entre eux appartient à un des groupes désignés, handicapé, minorité visible, femme, autochtone, et l'autre au groupe non désavantagé défini dans le projet de loi. Lequel allez-vous choisir?

Bgén Doshen: Dans le cas d'une promotion, la réponse est facile. La commission chargée des promotions au mérite n'autorise pas les ex aequo. Si les deux candidats ont des notes identiques, on recalcule les notes, on en discute et on décide lequel des deux l'emporte. Si c'est impossible, cela devient affaire d'ancienneté, si je me souviens bien de la politique.

Cela dit, quand on publie la liste du mérite, il n'y a jamais d'ex aequo sur cette liste. Elle contient les numéros un, deux, etc., pour un poste donné.

En ce qui concerne l'embauche et les centres de recrutement, là aussi, on continue à choisir les meilleurs candidats. C'est la politique à l'heure actuelle. Je ne pense pas que cette politique ait changé. À l'heure actuelle, les candidats subissent les examens écrits, passent les entrevues, on leur donne une note d'aptitude militaire, et c'est le meilleur candidat qui est choisi.

Le président: Vous avez dit que les membres de la commission qui décide des promotions reprennent la discussion lorsque deux candidats ont la même note. Sur quoi se basent-ils, à part l'ancienneté?

Bgén Doshen: Pour réajuster les notes, j'imagine qu'ils discutent entre eux, et s'il y a de grands écarts entre les notes qu'ils ont données, ils discutent des raisons pour lesquelles chaque candidat a reçu la note qu'il a reçue.

Le président: Oui, ce sont des notes ex aequo.

C'est une question théorique, mais elle met en cause un principe. Dans un tel cas, quand il n'y a que deux personnes en cause, que penseriez-vous de l'idée d'un tirage au sort; après tout c'est un système équitable, ne pensez-vous pas que cela serait une façon équitable et pratique pour départager deux candidats ex aequo?

Bgén Doshen: Je pense que oui, si les candidats étaient véritablement égaux sur tous les plans.

Bgén Boutet: Toutefois, cela risque de ne pas être compatible avec le système en place mais avec les traditions militaires. En cas d'égalité, lorsque toutes les autres méthodes ont été tentées, il reste encore l'ancienneté, le nombre d'années de service et le nombre d'années dans les Forces armées. C'est un système très bien accepté que personne ne conteste. Mais si les deux candidats restaient ex aequo après réévaluation...

Monsieur le président, il faut comprendre que ces commissions sont composées d'un minimum de cinq officiers. Après avoir étudié tous les dossiers, ces officiers doivent noter chaque candidat sur la base de leur évaluation.

[Translation]

• 1130

What General Doshen is saying is that if we come to a tie, then we have to discuss. Therefore you have to look at the files again and you come with a second assessment of the same files. It's quite rare, I must say, that it's impossible to break that tie and therefore you have to go to seniority. I have assisted and participated in such boards and we have never, in my own occupation, had to go to seniority to break a tie. But it could be possible.

The more you have people to make those decisions, five or plus...and it's a personal assessment. You look at the file and assess what it means in a score. You have to score that and review that, and to arrive exactly at the same score after one or two or three reviews is quite rare.

The Chair: Yes, but it is known in the process that seniority is part of the ultimate hiring or promotion process.

Mr. Maloney has the floor.

Mr. Maloney (Erie): The bill, in clauses 6 and 30, refers to potential exemptions for employers on the grounds of undue hardship. How do you foresee that exemption being applicable to the military? How would you define it or how would you implement it?

BGen Doshen: That might be difficult. We've been relying on a different sort of events, that is the bona fide occupational requirement. Pilots have to have very good vision. I don't want to use a ridiculous case, but it would certainly be undue hardship for someone who can't see well to have to accompany a pilot in flying to be the look—out. There just isn't room in the airplane for that. Now that's an extreme. Similarly, for people who have difficulty walking or carrying loads we can't really have somebody with them in the infantry carrying their pack and their weapon.

Those are clear examples of what would be, in my opinion, undue hardship. Of course, then you get down to scales—

Mr. Maloney: —limited to physical problems—

BGen Doshen: Primarily physical problems is what I see. I see that there would be limits in that area of what we could do.

Mr. Maloney: With your soldiers–first concept, are you suggesting there is a separate definition of merit for the military or should be?

BGen Doshen: No. What I am suggesting is that the bill refers to merit as described in one of the public service acts. That doesn't apply to us, so we would need to adapt the bill so that when we talk of merit we talk of the process I described—that is, the Canadian Forces' system of merit. That's the technical aspect.

The universality of service is a fundamental thing in that everybody has to be able to perform, as well as their occupational duties, some basic military self-defence duties anywhere at all.

Ce que dit le général Doshen, c'est qu'en cas d'égalité, il faut discuter. Il faut revoir les dossiers et les réévaluer une deuxième fois. Il est plutôt rare, je l'avoue, qu'on ne puisse briser cette égalité, mais si cela se produit, il faut alors utiliser le critère de l'ancienneté. J'ai déjà participé à de tels travaux et jamais, dans les comités auxquels j'ai participé, nous avons dû nous fonder sur ce critère pour régler un cas d'égalité. Toutefois, c'est possible.

Plus il y a de gens pour prendre ces décisions, cinq personnes ou plus... Et c'est une évaluation personnelle. On étudie le dossier et on lui attribue une cote. Il est très rare qu'après deux ou trois examens, on en arrive encore exactement à la même cote.

Le président: Oui, mais on sait que l'ancienneté est l'un des critères utilisés dans l'embauche ou les promotions.

Monsieur Maloney, à vous la parole.

M. Maloney (Erie): Dans les articles 6 et 30 du projet de loi, on dit que l'employeur n'a pas à prendre de mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié. Croyez-vous que cette exemption puisse s'appliquer à l'armée? Comment la définiriez-vous et comment l'appliqueriez-vous?

Bgén Doshen: Ce serait difficile. Nous nous sommes fondés sur d'autres critères, c'est-à-dire les exigences professionnelles justifiables. Les pilotes doivent avoir une excellente vue. Je ne veux pas me lancer dans une preuve par l'absurde, mais ce serait certes un préjudice injustifié que de faire accompagner un pilote qui voit mal d'une autre personne pour faire le guet. Il n'y a pas suffisamment de place pour cela dans les avions. Mais c'est un cas extrême. De même, on ne peut pas demander à un soldat de l'infanterie de porter les bagages et les armes d'une autre personne qui a de la difficulté à marcher ou à porter des charges.

Voilà de bons exemples, à mon avis, de préjudice injustifié. Bien sûr, il y a toutes sortes de degrés. . .

M. Maloney: . . .limités aux problèmes physiques. . .

Bgén Doshen: Cela se fonderait surtout sur les problèmes physiques. Dans ce domaine, il y aurait des limites à ce que nous pouvons faire.

M. Maloney: Compte tenu de ce que vous appliquez le concept du «soldat d'abord», croyez-vous qu'il faudrait définir le mérite différemment pour l'armée?

Bgén Doshen: Non. Ce que je dis, c'est que la définition du mérite dans le projet de loi se fonde sur celle que l'on trouve dans les lois de la fonction publique. Cela ne saurait s'appliquer à nous et c'est pourquoi il faudrait adapter le projet de loi de façon à ce que la définition couvre le processus que j'ai décrit—c'est-à-dire le système de mérite des Forces armées canadiennes. C'est un aspect technique.

L'universalité du service est un principe fondamental car tous les membres des forces doivent, en plus de leurs activités professionnelles, pouvoir accomplir des tâches militaires d'auto-défense dans toutes les situations.

To describe that, let me perhaps refer to my own division. I have 50 people, 35 of whom are military. They are all sitting behind desks or computers right now, but Major Thomson, who is involved in statistical analysis, has been selected to go to Bosnia for a six—month tour to help in the UN headquarters there and has gone to Valcartier and taken his training. The position was taken away from Canada near the end, so he is back at work now.

Sergeant MacKinnon is an administrative clerk who does filing and looks after our computers. She was on standby over the summer to go to the western Sahara when we had that UN operation. Her job day to day is sitting behind a desk in an airconditioned building, but she had to get all the required shots and be ready to go within—and I don't remember the time limits—to our deployment in the western Sahara under UN auspices, should the clerk there become ill or otherwise indisposed.

It is for those sorts of reasons that we insist on the universality of service concept. Even those people who are employed right now here in Ottawa in fairly sedentary occupations, which one would think someone in a wheelchair could handle or someone who couldn't lift a lot could handle or someone who had a medical problem that required daily medication could handle here, if we have to go to Bosnia or the Persian Gulf again or some place like that, we have to pull people out of all those jobs to do so. That's why we insist on the universality of service principle.

• 1135

I don't know whether I've talked around your question or if I've answered it.

Mr. Maloney: Do you have basic standards across the military for what is operationally effective service personnel?

BGen Doshen: Yes. Those are spelled out in our minimum medical standards for entrance, categorized under vision, hearing and other health problems as well as geographical and occupational factors. Everybody has to meet a minimum standard.

If you're going to be in the infantry you have to meet higher standards. If you're going to be a pilot your vision has to be perfect. So there is a minimum for everyone, and then some others above that, depending on the military occupation.

Mr. Maloney: The military admittedly has a hierarchical structure. Do you see the employment equity principles being applied equally throughout the ranks or do you see them predominantly in the lower ranks or predominantly in the higher ranks?

BGen Doshen: I see the principles being employed across the board if we speak of equal opportunity to get training and development, if we speak of adjusting our culture, if necessary, to cope with others'. But the way in which we make progress in

[Traduction]

Permettez-moi de vous décrire ce principe à partir de ma propre division. Ma division compte 50 personnes, dont 35 militaires. À l'heure actuelle, ils travaillent tous derrière un bureau ou un ordinateur. Toutefois, le major Thomson, qui travaille à l'analyse des statistiques, a été sélectionné pour participer à un stage de six mois en Bosnie, stage au cours duquel il prêtera main-forte au QG des Nations Unies. Il s'est rendu à Valcartier pour recevoir sa formation. On a récemment retiré ce poste au Canada et il est maintenant de retour au travail.

Le sergent MacKinnon est commis d'administration. Elle fait du classement et s'occupe de nos ordinateurs. Elle a été en attente durant l'été et devait se rendre au Sahara occidental, car nous participions là—bas à une opération des Nations Unies. Elle travaille généralement derrière un bureau, dans un bâtiment climatisé, mais elle a dû recevoir tous les vaccins nécessaires et se tenir prête à partir—je ne me rappelle plus dans quel délai—pour rejoindre notre déploiement au Sahara occidental, sous l'auspice des Nations Unies, au cas où le commis en poste là—bas tomberait malade ou ne pourrait pour d'autres raisons remplir ses fonctions.

C'est pour ces raisons que nous insistons sur le concept d'universalité du service. Même si l'on pourrait croire que certains des postes relativement sédentaires, ici à Ottawa, pourraient être occupés par une personne en fauteuil roulant ou quelqu'un qui ne peut lever de lourdes charges, ou encore quelqu'un dont les problèmes médicaux nécessitent la prise quotidienne de médicaments, c'est parmi les titulaires de ces postes que nous irons chercher les gens dont nous aurons besoin si nous devons retourner en Bosnie, dans le Golfe persique ou dans d'autres endroits de ce genre. C'est pourquoi nous insistons sur le principe de l'universalité du service.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question ou si j'ai simplement tourné autour du pot.

M. Maloney: Existe—t—il des normes de base appliquées dans toute l'armée en matière d'efficacité opérationnelle du personnel?

Bgén Doshen: Oui. Elles sont énoncées dans nos normes médicales minimales d'entrée, dans les catégories de la vue, de l'ouïe et des autres problèmes de santé, ainsi que des facteurs géographiques et professionnels. Tous doivent se conformer à une norme minimale.

Les gens qui entrent dans l'infanterie doivent respecter des normes plus élevées. Pour être pilote, vous devez avoir une vue parfaite. Il existe donc une norme minimale applicable à tous à laquelle s'ajoutent d'autres normes, en fonction du travail militaire.

M. Maloney: L'armée a bien sûr une structure hiérarchique. Croyez-vous que les principes de l'équité en matière d'emploi doivent s'appliquer également à tous les rangs ou croyez-vous qu'ils doivent s'appliquer surtout aux échelons inférieurs ou aux échelons supérieurs?

Bgén Doshen: S'il s'agit de chances égales de formation et de perfectionnement, s'il s'agit d'adaptation culturelle, au besoin, pour comprendre les autres, j'estime que les principes devraient s'appliquer à tous également. Mais dans l'armée, la

getting numerical numbers can only come one way in the forces, and that's from the bottom up. We grow our senior people, whether officers or non-commissioned members. They all come in as either private or officer cadets. They have to develop that way.

So the only way we can change our numbers is by recruiting at the bottom in designated groups. Rather than avoiding the merit principle, we would work to encourage those designated groups who don't seem to come to apply to do so now.

Mr. Maloney: How would you encourage the designated groups that don't apply to in fact apply?

BGen Doshen: This is one of the things the recruiting or personnel system went through just before Christmas, and has recommended. Recruiters tend to go back where they've been successful in the past. So they go back to the same schools from where they got candidates before. Because of our tradition and background, those have mostly been where the population is white, and they tend to go, I suppose, to the male side of things in school.

This review has suggested that maybe we should look to other schools in communities where maybe it didn't have a lot of success in recruiting in the past, but make a real effort to get into, perhaps, the Asian communities in Vancouver, or more effort to get into the aboriginal communities in the prairies, etc.

Mr. Maloney: These are just recommendations, then. There's no policy in this respect yet.

BGen Doshen: Recruiters already have been told to work in that area, and some are doing it. But that's an area where we can do more, according to the study.

Another one I mentioned is the northern native entry program, where people north of 60 have to come south and cope with quite a different culture. So even if they are very capable in their culture in the Arctic, we bring them south to Edmonton, introduce them to the forces culture for three weeks, and then those who still wish to apply to the forces go on through the selection process after that.

Mr. Telegdi: When we talk about disadvantaged groups, which I find problematic... Take visible minorities. When you recruit from visible minorities, do you have some type of number you're looking for? Do you want so many Japanese, so many Egyptians, so many Cambodians, so many blacks, or do you lump them all together?

BGen Doshen: In fact, right now we don't even tell anybody to go out and recruit so many visible minorities. We tell our recruiters to go out and recruit so many people. But right now it's not very many people being recruited, because we can't use them now. That's part of our problem in changing the representation in the forces. We're mostly recruiting into combat arms right now, and a few others.

[Translation]

seule façon de réaliser des progrès vers des objectifs numériques, c'est de la base vers le sommet. Chez nous, les officiers supérieurs commencent au bas de l'échelle. Qu'ils soient officiers ou sous-officiers, tous commencent comme soldat ou comme élève-officier. C'est ainsi que les choses se font chez nous.

La seule façon pour nous de changer les chiffres consiste à recruter au départ des personnes appartenant aux groupes désignés. Plutôt que d'éviter d'appliquer le principe du mérite, nous ferions des efforts pour encourager les membres des groupes désignés qui actuellement ne postulent pas chez nous à entrer dans l'armée.

M. Maloney: Comment pourriez-vous encourager ces groupes désignés?

Bgén Doshen: Les services de recrutement et de personnel se sont intéressés à cette question avant Noël et c'est ce qu'ils ont recommandé. Les recruteurs ont tendance à retourner là où ils ont eu du succès par le passé. Ils retournent donc aux mêmes écoles où ils ont pu recruter des candidats auparavant. Compte tenu de notre tradition et de notre contexte social, ils se sont surtout rendus dans des écoles peuplées par des Blancs et se sont adressés surtout, je suppose, aux garçons.

Dans cette étude, on disait qu'il faudrait peut-être se rendre dans d'autres écoles, dans des collectivités qui n'avaient peut-être pas produit beaucoup de recrues auparavant. On disait qu'il faudrait faire des efforts auprès de la collectivité asiatique de Vancouver, peut-être, ou davantage d'efforts auprès des collectivités autochtones des Prairies, etc.

M. Maloney: Ce ne sont donc que des recommandations. Il n'y a pas encore de politique à cet égard.

Bgén Doshen: On a déjà indiqué aux recruteurs qu'ils devraient faire des efforts dans ce sens et certains ont déjà commencé. Mais c'est un domaine où nous pourrions faire davantage, selon l'étude.

J'ai également parlé du Programme d'enrôlement des autochtones du Nord, qui s'adresse aux personnes habitant au nord du 60e parallèle qui doivent venir vivre plus au sud et s'adapter à une culture très différente. Même si ces gens-là sont très compétents dans leur propre culture, dans l'Arctique, nous les amenons à Edmonton et nous les mettons en contact pendant trois semaines à la culture qui existe dans l'armée. Par la suite, ceux d'entre eux qui désirent encore entrer dans l'armée subissent la procédure de sélection.

M. Telegdi: Lorsqu'on parle de groupes désavantagés, cela pose un problème... Prenons le cas des minorités visibles. Lorsque vous recrutez des représentants des minorités visibles, visez—vous un objectif numérique quelconque? Souhaitez—vous recruter tant de Japonais, tant d'Égyptiens, tant de Cambodgiens, tant de Noirs, ou les mettez—vous tous dans la même catégorie?

Bgén Doshen: En fait, il n'existe pas à l'heure actuelle de directives pour recruter un nombre défini de personnes appartenant aux minorités visibles. Nous disons à nos recruteurs d'aller chercher tant de candidats. À l'heure actuelle, il n'y a pas beaucoup de recrutement car nous ne pouvons pas utiliser les candidats. Cela fait partie du problème que nous avons à modifier la représentation sociale dans l'armée. À l'heure actuelle, nous recrutons surtout dans les armes de combat et très peu ailleurs.

No, we don't go out and tell them to get so many of the visible minorities right now, but at the same time, the recruiters recognize that we want to be more representative in the Canadian Forces. In a couple of instances I know of, as suggested by a member of the aboriginal community, there is a particular office in Winnipeg the recruiters might make contact with that would help them get into school. So it's that type of thing we're doing. We don't give them any numbers.

• 1140

Mr. Telegdi: But you mentioned going off to the west coast and talking to some Vietnamese or members of the Asian community.

BGen Doshen: That's a possibility I use as an example of a way in which we can improve what we're doing to attract those who are in the designated groups that perhaps we haven't used in the past.

Mr. Telegdi: In terms of your awareness of the employment equity programs, I'm sure you're aware of some of the programs in other government departments for attracting visible minorities. Are you aware if they try to differentiate between different minority groups, or do they just lump them all together?

BGen Doshen: I really don't know. Perhaps I could ask Mr. Cantlie, who is heading up the employment equity projects.

As far as he knows, they lump them all together.

Mr. Telegdi: So there is absolutely no difference between the Japanese and somebody from Africa?

BGen Doshen: I don't believe so.

Mr. Telegdi: There's absolutely no difference if you are Japanese Canadian or somebody from an African or Caribbean background?

Mr. J.S. Cantlie (Project Director, Canadian Forces Employment Equity, Department of National Defence): The controls would be for visible minorities, if there were goals. There are no goals, but there is no differentiation in subgroup levels.

BGen Doshen: He's speaking of other government departments.

Mr. Cantlie: I can't answer for other government departments.

Mr. Telegdi: I just wondered if you would have that awareness. Other government departments say that they have no goals, but then they have targets. They're not quite like goals, but they are not quite like quotas. It's very interesting, and it's as clear as mud.

What I am trying to get at is somehow when we look at the designation of visible minority and call disadvantaged groups, because often that's how they are referred to, some visible minorities in this country are very advantaged—as a matter of fact, more advantaged than the average. It seems to me that it's kind of racist to call them disadvantaged groups when they've come to this country and they've succeeded very well and they're very well represented through the economic life of this country.

[Traduction]

Nous ne disons pas actuellement à nos recruteurs d'aller chercher un nombre x de personnes appartenant aux minorités visibles, mais ceux—ci reconnaissent néanmoins que l'armée canadienne souhaite être plus représentative de la société. Je connais deux cas où, comme l'a proposé un membre de la collectivité autochtone, il existe un bureau, à Winnipeg, avec lequel les recruteurs peuvent communiquer de façon à pouvoir aller dans les écoles. C'est le genre de mesures que nous prenons. Nous ne leur donnons pas d'objectifs numériques.

M. Telegdi: Vous avez parlé d'aller sur la côte Ouest pour rencontrer des Vietnamiens ou des membres de la communauté asiatique.

Bgén Doshen: C'était un exemple de la façon dont nous pouvons mieux attirer les membres des groupes désignés que nous ne l'avons fait dans le passé.

M. Telegdi: Vous connaissez sans doute certains des programmes d'équité en matière d'emploi des autres ministères visant à attirer les minorités visibles. Savez—vous si, dans les autres ministères, on fait une distinction entre les différents groupes minoritaires ou si on les regroupe tous?

Bgén Doshen: Je l'ignore. Je pourrais peut—être poser la question à M. Cantlie qui dirige les projets d'équité en matière d'emploi.

Pour autant que je sache, tous les groupes minoritaires sont regroupés.

M. Telegdi: On ne fait donc pas la distinction entre les Japonais et les Africains?

Bgén Doshen: Je ne le crois pas.

M. Telegdi: Ça ne fait pas de différence, que vous soyez un Canadien d'origine japonaise, africaine ou antillaise?

M. J.S. Cantlie (directeur de projet, Programme d'équité en matière d'emploi des Forces armées canadiennes, ministère de la Défense nationale): Si on s'est fixé des objectifs, on aura aussi prévu des mesures de contrôle pour les minorités visibles. S'il n'y a pas d'objectifs, on ne fait pas de distinction entre les différents sous—groupes.

Bgén Doshen: C'est ce qui se passe dans les autres ministères.

M. Cantlie: Je ne pourrais vous dire ce qui se passe dans les autres ministères.

M. Telegdi: Je me demandais seulement si vous étiez au courant. Des représentants des autres ministères nous ont dit qu'ils n'avaient pas d'objectifs, mais qu'ils s'étaient fixés des buts qui ne sont pas tout à fait des objectifs ni tout à fait des quotas. Tout cela est très intéressant mais très vaseux.

Voici où je veux en venir: lorsqu'on parle de minorité visible et de groupes désavantagés, parce que c'est souvent ainsi qu'on les qualifie, on oublie que certaines minorités visibles du Canada sont avantagées—je dirais même très avantagées par rapport à la moyenne. Il me semble un peu raciste de parler de groupes désavantagés alors que ces personnes ont très bien réussi au Canada et qu'elles sont bien représentées dans tous les aspects de la vie économique du pays.

The Chair: You are in the needs of proactive recruitment and also in the needs of self-identification. With respect to self-identification, of course it is critical that he or she who answers the questions knows full well what is meant by the term. It's a given.

What steps have you taken to ensure that the term you are using reflects the same definition as Statistics Canada uses?

BGen Doshen: I believe we use exactly the same definition in the questionnaire that we sent out.

The Chair: In that definition, this ability is defined by the respondent when he or she claims that he or she is disabled according to Statistics Canada. Do you require a medical certificate to certify disability?

BGen Doshen: In our survey, if you're referring to that, we are not surveying for disabilities.

The Chair: Yet.

BGen Doshen: We're only surveying and asking the questions, are you an aboriginal or a visible minority?

In regard to the persons with disabilities, on entry to the Canadian Forces at the recruiting centre they undergo a medical, an examination by our own medical people, and at that stage their degree of disability is determined.

M. Bernier: J'aimerais revenir sur cette question des personnes handicapées au sein des Forces armées canadiennes. Je trouve que l'exclusion des personnes handicapées au sein du service, c'est-à-dire des unités plus militaires, est un peu rapide comme décision. J'aimerais savoir si vous êtes en train de nous dire qu'il n'y a, au sein des Forces armées, aucune personne qui est limitée dans son fonctionnement en raison de son âge ou de la maladie, ou encore d'un accident quelconque. Est-ce que tous les militaires sont des gens qui sont en excellente condition physique, des jeunes qui n'ont aucune limitation? Est-ce que c'est ce que je comprends?

• 1145

Bgén Boutet: Ce n'est pas tout à fait exact. Il y a des normes soit perdre du poids, si on parle de poids, etc.

M. Bernier: Vous ne me visez pas personnellement? Excusezmoi.

Bgén Boutet: Non. Quand on parle de personnes handicapées, évidemment, c'est une définition très générale, mais pour reprendre les termes que vous avez utilisés, c'est certain qu'il y a des personnes dont la capacité physique est diminuée temporairement, à la suite d'une maladie ou d'un accident. Si ces problèmes sont temporaires, la catégorie médicale de la personne va être réduite de façon temporaire. Si par la suite elle revient à une norme acceptable, cette norme standard. This acceptable standard is medically defined and

[Translation]

Le président: Vous avez dit qu'il vous faut faire du recrutement proactif et que l'auto-identification était aussi nécessaire. En ce qui concerne l'auto-identification, il est bien sûr essentiel que les répondants comprennent bien le sens des qualificatifs qu'ils se donnent. C'est évident.

Quelles mesures avez-vous prises pour vous assurer que les termes que vous employez dans votre formulaire aient la même définition que celle employée par Statistique Canada?

Bgén Doshen: Je crois que nous utilisons la même définition que Statistique Canada dans notre questionnaire.

Le président: Ce questionnaire définit le terme «handicapé» tel que le fait Statistique Canada pour ceux qui se prétendent handicapés. Exigez-vous une attestation médicale de l'existence d'un handicap?

Bgén Doshen: Si vous faites allusion à notre questionnaire, il ne comporte pas de questions sur les handicaps.

Le président: Pas encore.

Bgén Doshen: Nous demandons seulement aux répondants de nous indiquer s'ils sont autochtones ou membres d'une minorité visible.

En ce qui concerne les handicapés, toutes les recrues des Forces canadiennes doivent se soumettre à un examen médical administré par notre propre personnel médical, et c'est à cette étape que l'existence d'un handicap et, s'il y a lieu, son importance, sont déterminées.

Mr. Bernier: I would like to come back to the issue of persons with disabilities within the Canadian Forces. It seems to me that it might have been a rush decision to exclude persons with disabilities from the service, that is from military units. Are you telling us that, in the Canadian Armed Forces, nobody has limitations because of age, illness or accident? Are all military personnel in excellent physical condition? Are they all young people with no physical limitations? Did I understand you correctly?

BGen Boutet: Not exactly. There're minimal standards that have minimales auxquelles il faut satisfaire, et les personnes qui ne to be met and those who do not meet these standards may have to satisfont pas à ces normes peuvent avoir à prendre certaines mesures, take certain measures, such as losing weight, if we're talking about weight, etc.

Mr. Bernier: Am I to take this personally?

BGen Boutet: Of course not. As far as disabilities, of course, the definition is very general, but to use your words again, there are people whose physical capabilities are temporarily diminished following an illness or an accident. If these problems are temporary, the medical classification will be temporarily lowered. If later on such a person were to meet an acceptable standard, the standard would have to be the minimal

devra être conforme à la norme minimale. Quand je parle d'une prescribed. To be a soldier, you have to have such and such physical norme acceptable, c'est une norme qui est définie et qui est prescrite médicalement. Pour être soldat, il faut avoir telle ou telle chose, telle capacité physique. Si la personne en question est incapable de revenir à cette norme, oui, cette personne va être licenciée des Forces canadiennes.

M. Bernier: Peu importe son statut? J'ai terminé déjà?

The Chair: We are over time now. I'll allow Mr. Strahl just one question.

Mr. Strahl: I'm encouraged by the moves the general has taken to move into a proactive advertising and recruitment program. That's obviously necessary. As you mentioned, if success can be had merely by recruiting in different schools... The example I use is if you advertise only in Equity magazine, you're going to get one type of an applicant. The fairer thing to do in recruitment is to make sure you advertise in New Horizons magazine, or an aboriginal magazine, and so on. It only makes sense, and I'm encouraged by that. I hope you'll continue and emphasize that.

I was talking to Minister Irwin yesterday. He mentioned, for example, that the number of aboriginal people who have successfully completed secondary school and gone on to postsecondary education has risen in his time—not in his time as minister, but in his time—from 600 people, as the figure he quoted, to 150,000 aboriginals with post-secondary educational qualifications. When you see that kind of a mushrooming change in the demographics, not just racially or ethnically but also in qualifications, which is what the armed forces are most concerned about, then obviously there is a need, and a growing or continuing need, to make sure the recruitment goes where the people are. You will find now a broader cross-section of people who are mais aussi compétente. C'est là-dessus qu'il faut miser. qualified. That needs to be an emphasis.

That having been said, maybe just a statement. I continue to believe the most qualified people must be hired, not only in the military but in all the public service. I would just encourage you to continue to look to the best qualified to make the best armed forces we can get. Anything I or we can do to help you do that, I think we can work together on it as a committee or as a group to make sure it happens.

The Chair: Would you like to comment on that? If not, I would like to make one comment too. That is to get a reaffirmation from you that indeed the proposed Employment Equity Act is not incompatible with the merit principle; it is consistent with the merit principle. Would you go as far as to say it will stengthen the merit principle, knowing, as the previous member had said, by recruiting from the greater pool we are increasing and strengthening our chances of recruiting the best? Is that correct?

BGen Doshen: Yes, I would agree with that, especially your last comment, that the greater the pool is, the better the opportunity is to select the very best candidates. About selecting from the best and the merit principle within the bill, as I said in earlier remarks, that needs to be adjusted a bit, technically, because it refers to an act of the public service rather than the forces. But yes, I think the bill addresses it. At least the intent is there.

[Traduction]

capabilities. If these physical capabilities are permanently lost, yes, you will have to leave the Canadian Forces.

Mr. Bernier: Whatever your status? Is my time up already?

Le président: Nous accusons déjà du retard. Je permets à M. Strahl de poser une seule question.

M. Strahl: Les mesures de publicité et de recrutement proactif qu'a prises le général sont très encourageantes. Elles étaient manifestement nécessaires. Comme vous l'avez dit, s'il suffisait de faire du recrutement dans les écoles... Ainsi, si vous faites de la publicité uniquement dans le magazine Equity, vous n'aurez qu'une catégorie de postulants. Il est beaucoup plus juste de s'assurer qu'on fait de la publicité dans la revue New Horizons ou dans une autre publication autochtone, par exemple. Ce sont des mesures très sensées et encourageantes. J'espère que vous poursuivrez dans cette voie.

Je me suis entretenu avec le ministre Irwin hier. Il m'a dit, en passant, que le nombre d'autochtones qui détiennent un diplôme d'études secondaires et qui fréquentent l'université est passé de 600, je crois, à 150 000 depuis qu'il est né-non pas depuis qu'il est ministre, mais depuis qu'il est né. Lorsqu'on constate ce genre de changement démographique radical, non pas seulement au niveau racial ou ethnique, mais aussi au chapitre des compétences, ce qui intéresse le plus les Forces armées, on conclut qu'il est toujours et de plus en plus nécessaire de s'assurer que les efforts de recrutement se font là où les gens sont. C'est ainsi qu'on a une main-d'oeuvre représentative de la société

Cela dit, j'aimerais faire une remarque. Je continue de croire qu'on doit engager les candidats les plus compétents, pas seulement dans les Forces armées mais dans toute la fonction publique. Je vous encourage à continuer de chercher les postulants les plus compétents afin que nous ayons les meilleures Forces armées possible. Pour ce faire, si moi ou notre comité pouvons vous aider, je suis certain que nous pourrons unir nos efforts.

Le président: Voulez-vous répondre à cette remarque? Si non, j'aimerais aussi faire une observation. J'aimerais que vous confirmiez que la loi proposée sur l'équité en matière d'emploi n'est pas incompatible avec le principe du mérite, au contraire. Iriez-vous jusqu'à dire que cette loi renforcera le principe du mérite puisque, comme vient de le dire le député, en augmentant le nombre de candidats, nous rehaussons nos chances de recruter les meilleurs. Qu'en pensez-vous?

Bgén Doshen: Je suis d'accord avec vous, particulièrement lorsque vous dites que, plus nous aurons de candidats, meilleures seront nos chances de choisir les meilleurs. En ce qui concerne le principe du mérite tel qu'il figure dans le projet de loi, comme je l'ai dit un peu plus tôt, il faudrait apporter quelques ajustements car on y fait allusion à une loi de la fonction publique plutôt qu'à une loi des Forces armées. Il n'en reste pas moins que le projet de loi s'y intéresse et que le législateur a clairement l'intention de respecter le principe du mérite.

[Translation]

• 1150

The Chair: Just one point on disabled groups. You indicated something earlier about the civilian defence group and the uniform group. If I heard correctly, you said that the persons with disabilities could be fully utilized within the civilian defence group.

BGen Doshen: Yes.

The Chair: In essence, you're trying to say that there are at least two subgroups in the armed forces—

BGen Doshen: No, that's not quite right. The civilian members of the defence team, as we like to refer to ourselves, are members of the public service. So the Department of National Defence employees who are members of the public service but work within the defence world with us in the military we call our defence team.

Wherever we can, we have been converting those positions that would be filled with people who don't have to go out into operations to civilian positions. Thus, in my division here in the headquarters, 17 of my staff are civilians and 35 are military.

There is a program on employment equity within the civilian side of the department where those who have disabilities could find employment in the defence of Canada.

The Chair: In a very light tone, if I do not like to go to war, then I have to go to the Public Service Commission.

BGen Doshen: That's right.

The Chair: We will suspend the meeting for a few minutes to clear the room, and then we will proceed with a business meeting of the committee.

[Proceedings continue in camera]

Le président: Une dernière question sur les handicapés. Vous avez parlé un peu plus tôt d'un groupe d'employés civils et d'un groupe d'employés militaires. Si j'ai bien compris, vous avez dit que les handicapés pouvaient contribuer pleinement au groupe civil.

Bgén Doshen: C'est exact.

Le président: Essentiellement, vous dites qu'il y a au moins deux sous-groupes au sein des Forces armées. . .

Bgén Doshen: Non, pas tout à fait. Les membres civils de notre groupe de défense—c'est le nom que nous nous sommes donné—sont des employés de la fonction publique. Par conséquent, les employés du ministère de la Défense nationale qui sont employés de la fonction publique mais qui travaillent pour la Défense, dans l'armée, font partie de notre équipe de défense.

Dans la mesure du possible, nous avons converti en postes civils les postes ne devant pas être occupés par des militaires. Ainsi, au sein de ma division, ici, au quartier général, 17 des employés sont des civils et 35 sont des militaires.

Pour les employés civils du ministère, il existe un programme d'équité en matière d'emploi permettant aux handicapés de se trouver un poste à la Défense.

Le président: Je pourrais donc dire en blaguant que si je veux travailler à la défense du pays mais que je ne veux pas aller au combat, je dois m'adresser à la Commission de la fonction publique.

Bgén Doshen: C'est exact.

Le président: Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes pour permettre à ceux qui doivent quitter la salle de le faire; nous passerons ensuite à l'examen des travaux futurs du comité.

[La séance se poursuit à huis clos]



MAIL >POSTE

Canada Post Comoration/Société canadienne des poste

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré—Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Public Service Commission of Canada:

Ruth Hubbard, President;

Ginette Stewart, Commissioner.

From the Armed Forces:

BGen P. Boutet, Judge Advocate General;

BGen L.T. Doshen, Director General Personnel Policy;

J.S. Cantlie, Project Director, Canadian Forces Employment Equity.

TÉMOINS

De la Commission de la fonction publique du Canada:

Ruth Hubbard, présidente;

Ginette Stewart, commissaire.

Des Forces armées:

Bgén P. Boutet, juge avocat général;

Bgén L.T. Doshen, directeur général, Politique en matière de personnel:

J.S. Cantlie, directeur de projet, Équité en matière d'emploi des Forces armées.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 28

Wednesday, February 8, 1995

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 28

Le mercredi 8 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood—(12)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 8, 1995 (33)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 6:02 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Val Meredith for Jack Ramsay.

Associate Member present: Svend J. Robinson.

Other Members present: Paul Steckle and Chuck Strahl.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de Officers. From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray.

Witnesses: From the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada: Peggy Nash, Assistant to the President; Lisa Kelly, Legal Staff. From the Canadian Labour Congress: Nancy Riche, Executive Vice-President; Sue Genge, National Representative Women's & fonction publique du Canada: Nancy Riche, vice-présidente Human Rights Department; David Onyalo, National exécutive; Sue Genge, représentante nationale; David Onyalo, Representative Women's & Human Rights Department. From représentant national, Département des droits de la femme. Du the Communications Security Establishment: Madeleine Finner, Director General Human Resources; Suzanne Nault, Head, Finner, directrice générale, Administration; Suzanne Nault, chef, Counseling and Advisory Program. From Canadian Security Intelligence Service: Ward Elcock, Director; Jean-Louis Gagnon, Deputy Director Human Resources.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Peggy Nash made and opening statement and with the other witness answered questions.

Nancy Riche made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

At 7:42 the meeting was suspended.

At 7:47 the meeting resumed.

Madeleine Finner made an opening statement and answered questions.

Ward Elcock made a statement and, with the other witnesses answered questions.

At 8:44 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 8 FÉVRIER 1995 (33)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 18 h 02, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Val Meredith pour Jack Ramsay.

Membre associé présent: Svend J. Robinson.

Autres députés présents: Paul Steckle et Chuck Strahl.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche. Du Bureau des conseillers juridiques: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray.

Témoins: Du Syndicat national de l'automombile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada: Peggy Nash, adjointe du président; Lisa Kelly, personnel juridique. De l'Institut professionnel de la Centre de la sécurité des télécommunications: Madeleine Programme de consultation et d'orientation. Du Service canadien du renseignement de sécurité: Ward Elcock, directeur; Jean-Louis Gagnon, sous-directeur, Ressources humaines.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procèsverbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Peggy Nash fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Nancy Riche fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 19 h 42, la séance est suspendue.

À 19 h 47, la séance reprend.

Madeleine Finner fait une déclaration et répond aux questions.

Ward Elcock fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 20 h 44, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Le greffier du Comité

Clerk of the Committee

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, February 8, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]
Le mercredi 8 février 1995

• 1803

The Chair: The meeting will please come to order. I see a quorum.

We have before us the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, represented by Peggy Nash and Lisa Kelly.

We certainly welcome you to the proceedings of the committee on studying employment equity. You may proceed with your opening remarks. Thank you.

Ms Peggy Nash (Assistant to the President, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada): Thank you, Mr. Chair. It's a pleasure for us to appear before this committee.

Before we begin our presentation, we have a copy of our brief for the members of the committee in both English and French. However, we have appended a brief we submitted to the special committee reviewing the employment equity legislation in 1992. The copy we have of that presentation is in English only, but I'm sure your records will have it in French as well.

What I'd like to do is begin with a brief summary of our written submission. I won't read the entire brief. Then hopefully we will have further discussion and questions.

I'd like to begin by commending the federal government for revisiting the issue of employment equity with the goal of creating fair access to and treatment in the workplace for designated groups and we believe for all workers.

In the CAW we have been involved in employment equity for a number of years. We've been negotiating employment equity provisions in our collective agreements for more than a decade, and in the 1992 brief we outline in more detail some of the negotiated provisions we have achieved.

• 1805

Since that time, we have increased our emphasis on negotiating employment equity in the absence of legislation provincially or as a way to further the provisions in the federal jurisdiction. So we have in many workplaces full—time or part—time employment equity representatives and harassment policies and procedures and we have negotiated provisions such as the right to refuse work in cases where harassment is extremely serious or where a complaint is not getting resolved.

We also work closely with the community on employment equity. We're members of NEEN, The National Employment Equity Network. We work with the Alliance for Employment Equity in Ontario and with other equity seeking groups across the country.

Le président: La séance est ouverte. Il y a quorum.

Nous accueillons Peggy Nash et Lisa Kelly qui représentent le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada.

Nous vous souhaitons la bienvenue aux délibérations du comité, qui étudie les questions de l'équité en matière d'emploi. Vous pouvez faire votre déclaration préliminaire.

Mme Peggy Nash (adjointe au président, Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada): Merci, monsieur le président. Nous sommes heureuses de comparaître devant le comité.

Tout d'abord, j'aimerais dire que nous avons un exemplaire de notre mémoire pour les membres du comité, dans les deux langues officielles. J'ajoute toutefois que nous y avons annexé un mémoire que nous avions soumis au comité spécial qui étudiait la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992. Nous n'en avons que la version anglaise, mais je suis sûre que vous aurez la version française aussi dans vos dossiers.

Je vous présenterai d'abord un résumé de notre mémoire, que je ne lirai pas au complet. Nous pourrons ensuite, je l'espère, en discuter et je répondrai à vos questions.

D'entrée de jeu, j'aimerais féliciter le gouvernement fédéral d'examiner la question d'équité en matière d'emploi dans le but d'assurer aux membres des groupes désignés et, croyons—nous, à tous les travailleurs l'égalité de l'accès à l'emploi et du traitement dans les milieux de travail.

Les TCA-Canada s'occupent d'équité en matière d'emploi depuis des années. Nous négocions des dispositions d'équité en matière d'emploi dans nos négociations collectives depuis plus d'une dizaine d'années, et, dans notre mémoire de 1992, nous exposons de façon assez détaillée certaines des dispositions que nous avons réussi à faire inclure par voie de négociation.

Depuis, nous nous efforçons encore plus de négocier des dispositions d'équité en matière d'emploi en l'absence de loi provinciale ou comme moyen de renforcer les dispositions de la législation fédérale. C'est ainsi que nous avons dans de nombreux lieux de travail des représentants, à temps plein ou à temps partiel, qui s'occupent d'équité en matière d'emploi de même que des directives et des procédures en cas de harcèlement, et nous avons négocié des dispositions comme celles qui portent sur le droit de refuser de travailler dans les cas extrêmement graves de harcèlement ou quand une plainte n'est pas réglée.

Nous travaillons aussi en étroite collaboration avec la collectivité pour assurer l'équité en matière d'emploi. Nous faisons partie du Réseau national d'équité d'accès à l'emploi. Nous travaillons pour l'Alliance pour l'équité en matière d'emploi en Ontario et avec d'autres groupes affinitaires dans tout le pays.

I want to begin by noting what we believe are the key positive elements in the legislation. First of all, we're pleased to see that with this bill the legislation would extend to the government's own workplaces. We see that as positive in that governments, especially our federal government, should be a model in employment equity and in other legislation. We won't go into this in detail, but we would like to see all the federal public service included in this.

In terms of the requirements on employers, we believe it's positive to delineate further requirements on employers so that they need to do more than just report what their numbers are in the workplace. Those more specific requirements on employers are a positive step, as is the ability to have audits of employers conducted.

We're pleased to see that the bill addresses the question of seniority. Seniority is a key provision for the existing workforce to achieve fairness in the workplace. When designated group members are hired into the workplace, seniority protects them from favouritism and bias in their treatment at work so that there is a clear, fair system for all workers. This is especially important for designated group members and older workers so that they're not displaced by someone younger, stronger, or more able—bodied, who might be preferred by an employer.

We do, however, suggest one small improvement to clause 8 concerning seniority. It's just a clarification really. We believe the language would be clearer if it identified that a tribunal appointed by the Human Rights Commission would determine whether or not seniority might be discriminatory, which is the existing legislation, if there were to be a test as to whether seniority is discriminatory.

What I'd like to do next is outline some of the concerns and recommendations we have about Bill C-64. First, we have just a general comment about the tone of the legislation. It seems to us defensive in tone. It describes many of the myths of employment equity. While I think it's important to discuss myths and to have an education process around employment equity, we don't think the legislation itself is the place to conduct that education. We believe the government should be proud of its plan to strengthen human rights and employment equity provisions. We see this as a positive move; there shouldn't be any defensiveness in the presentation of it.

There are three areas where we would like to suggest other changes. The first is in the whole area of joint responsibility. This legislation as it exists relies on employers to make the change towards improving employment equity. We know that if employers wanted to achieve equity in the workplace, they could do it today. They have the power to make these changes today without any legislation. The fact that we need a law indicates that most employers are not making these changes voluntarily; that's why a law is required.

[Traduction]

Je souligne que nous estimons que le texte de loi contient des éléments positifs. Tout d'abord, nous sommes heureux de constater que par ce projet de loi, les lieux de travail des appareils gouvernementaux seraient désormais visés. Nous nous en réjouissons puisque les appareils gouvernementaux, surtout l'administration fédérale, doivent être des modèles d'équité en matière d'emploi, tout comme dans d'autres domaines. Nous n'entrerons pas dans les détails, mais nous aimerions que toute la fonction publique soit visée.

Pour ce qui est des obligations des employeurs, nous nous réjouissons du fait que celles—ci ne se limitent plus à la simple présentation de bilans. Imposer de nouvelles obligations précises aux employeurs témoigne d'un progrès. Le pouvoir de procéder à des contrôles est aussi un développement positif.

Nous sommes heureux de constater que le projet de loi traite de l'ancienneté. L'ancienneté est la disposition déterminante par laquelle les travailleurs peuvent obtenir l'équité dans le milieu de travail. Quand des membres de groupes désignés sont embauchés, le principe de l'ancienneté les met à l'abri du favoritisme et des préjugés dont ils pourraient souffrir dans leur milieu de travail et il garantit l'existence d'un régime clair et équitable pour tous les travailleurs. C'est une protection particulièrement importante pour les membres des groupes désignés et pour les travailleurs âgés du fait qu'elle leur permet de conserver leur emploi même si l'employeur pourrait leur préférer quelqu'un de plus jeune, de plus fort ou en meilleure forme.

Nous aimerions toutefois suggérer une petite amélioration à l'article 8 qui traite de l'ancienneté. Ce n'est qu'une précision. Le libellé pourrait être précisé de manière à indiquer que ce serait un tribunal nommé par la Commission des droits de la personne qui établirait si l'ancienneté a un effet discriminatoire, ce que dispose la loi en vigueur, s'il doit y avoir un critère permettant d'établir si l'ancienneté a un effet discriminatoire.

J'aimerais maintenant parler des aspects du projet de loi C-64 qui nous préoccupent et de nos recommandations. D'abord, nous aimerions faire une observation d'ordre générale sur le ton du projet de loi. Le ton nous semble défensif. On y décrit de nombreux mythes sur l'équité en matière d'emploi. Bien que je trouve important de discuter de ces mythes et de sensibiliser les gens à la question d'équité en matière d'emploi, le texte législatif comme tel ne nous apparaît pas être le bon endroit pour le faire. Le gouvernement fédéral devrait être fier de son plan qui vise à renforcer les droits de la personne et les dispositions sur l'équité en matière d'emploi. Nous y voyons là un progrès; le gouvernement ne devrait pas donner le moindrement l'impression de s'en excuser.

Il y a trois autres points au sujet desquels nous aimerions proposer des changements. D'abord, toute la question de la responsabilité partagée. La loi en vigueur mise sur la bonne volonté des employeurs pour apporter les changements voulus pour améliorer l'équité en matière d'emploi. Nous savons quant à nous que si les employeurs voulaient améliorer l'équité en matière d'emploi, ils pourraient le faire dès aujourd'hui. Ils ont le pouvoir d'apporter ces changements dès maintenant sans aucun nouveau texte de loi. Le fait qu'une loi soit nécessaire indique que la plupart d'entre eux ne procèdent pas de bonne grâce à ces ajustements; c'est pourquoi il faut une loi.

[Translation]

• 1810

Our experience as a union under the federal jurisdiction legislation and the federal contractors program is that consultation with us just doesn't work. It really has been a farce. Most employers do not consult; we have one meeting and that's the end of it. We don't get any information from employers.

We seek to establish a committee so we can have input and so we can discuss employment equity. These committees do not exist. We have no input. We argue that in fact there is very little progress being made on employment equity in the federal jurisdiction because of this, certainly among the companies we work with.

We know from our experience under this legislation that there are serious problems because unions do not have a role in implementing employment equity. Our concern then is about why the government would not ensure now, with these changes, that the unions do play a real role so that we can work with employers to bring about concrete changes in employment equity in the workplace.

Employment equity is about changing the status quo. This can be frightening; it can raise a lot of concerns and misconceptions with people. For the existing workforce to support employment equity, they need to understand that their rights are going to be protected. We know a lot of people think they are going to be fired so that the designated groups can be hired in the workplace. There are a lot of concerns.

Workers need to know that their rights are going to be protected. They need to have the opportunity to ask questions and dispel any concerns or myths they've heard. They need to know that the elimination of systemic barriers and the development of positive measures will mean a better workplace for everybody. They need to hear this from their union, which is the body entrusted with defending their rights.

That's why we believe it's critical for the union to be jointly involved, from the very beginning of the process up to the final development and monitoring of the employment equity plan. Without assurances that the union is protecting them, our experience is that workers will be very suspicious of employment equity.

We know of one concrete example in Ontario, where we are involved in the joint process under the legislation. We get reports of consultants coming in and of workers being told things that are absolutely contradictory to the legislation. They phone us to see what their rights are. They want to hear from us that their rights are going to be protected.

We strongly urge the government to make significant change to clause 14 to include the union as an equal partner in the equity process. Our track record proves that our presence can make the difference between success and failure.

L'expérience que nous avons de la collaboration syndicale—patronale au gouvernement fédéral et dans le cadre du programme de contrats fédéraux nous apprend que la consultation ne donne aucun résultat. C'est risible. La plupart des employeurs ne font pas de consultation. Nous tenons une réunion et ça s'arrête—là. Nous n'obtenons aucune information des employeurs.

Nous cherchons à créer un comité afin d'avoir voix au chapitre et de pouvoir discuter d'équité en matière d'emploi. Il n'y a pas de comité de ce genre. Nous n'avons pas notre mot à dire. Nous estimons que pour cette raison, la question de l'équité en matière d'emploi ne progresse en fait que très peu dans les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral, du moins dans les entreprises pour lesquelles nous travaillons.

Nous savons d'expérience que dans le cadre législatif actuel, il se pose de graves problèmes parce que les syndicats n'ont aucun rôle dans le mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Nous nous demandons alors pourquoi le gouvernement ne ferait pas en sorte maintenant, par ces changements, que les syndicats jouent un rôle véritable afin que nous puissions travailler de concert avec les employeurs pour apporter des changements concrets à la situation de l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail.

Parler d'équité en matière d'emploi, c'est ne plus se satisfaire du statu quo. Cette perspective peut inquiéter; elle peut susciter bien des préoccupations et bien des malentendus. Pour que les travailleurs et travailleuses soient en faveur des mesures préconisant l'équité en matière d'emploi, ils doivent comprendre que leurs droits seront protégés. Nous savons que bien des gens pensent qu'on va les congédier pour que des membres de groupes désignés puissent être embauchés à leur place. Il y a énormément d'inquiétude.

Les travailleurs doivent savoir que leurs droits seront protégés. Ils doivent avoir l'occasion de poser des questions et de dissiper tous les mythes qu'ils ont entendus. Ils doivent savoir que l'élimination des obstacles systémiques et l'adoption de mesures positives signifieront pour tous une amélioration du milieu de travail. Ils doivent l'entendre dire par leur syndicat, à qui ils ont confié la défense de leurs droits.

C'est pourquoi nous estimons qu'il est essentiel que le syndicat participe dès les premières étapes du processus et jusqu'à l'élaboration du plan définitif d'équité en matière d'emploi et la surveillance de la conformité à celui-ci. S'ils n'obtiennent pas l'assurance que les syndicats les protègent, les travailleurs seront très méfiants quand on leur parlera d'équité en matière d'emploi.

Nous en avons eu un exemple en Ontario, où nous avons participé au processus mixte prévu dans la loi. Nous recevons des comptes rendus de consultants et de travailleurs à qui l'on dit des choses qui sont tout à fait contraires à la loi. Ils nous appellent pour connaître leurs droits. Ils veulent nous entendre dire que leurs droits seront protégés.

Nous demandons instamment au gouvernement de modifier en profondeur l'article 14 pour inclure les syndicats à titre de partenaires égaux dans le processus concernant l'équité. L'expérience nous montre bien que la réussite ou l'échec de celui—ci peut dépendre de notre présence.

The second area I'd like to comment on is the area of education and information. As I said, employment equity is about change. We know from experience that when workers receive education and information about change, they will feel much more comfortable with that change. When people get a chance to have their questions answered, they feel comfortable with the process, and they will support employment equity. Our experience shows that it's difficult, for example, to get accurate census results when those people being surveyed don't understand employment equity or are fearful of employment equity.

Under the Ontario legislation, there's a requirement for workers to be informed and educated at each step of the employment equity process. We would strongly urge the federal government to include a similar provision in this legislation.

Additionally, in talking about education, while gays, lesbians and bisexuals are not a designated group for representation in the workplace in terms of goals and timetables, we believe they should be included for measures taken around education and anti-harassment.

The third area we want to discuss concerns compliance with the legislation or its enforcement. A law does two things. A law sets out a goal of society. It sets out roles and goals and objectives that we have in our society, but it also ensures that certain provisions will be complied with. We believe the compliance portion of this bill is inadequate.

• 1815

It seems to us this bill is a hybrid of labour relations and human rights legislation, and it seems to take the worst from each kind of legislation. There are too many steps involved, we believe—too many stages where we revisit the merits of an individual case. We feel this will just encourage foot dragging, which is unacceptable when we're dealing with human rights.

If we're going to go with a system where an officer is used, then the officer should have the powers to enforce the legislation, as with employment standards legislation in the province of Ontario. On the other hand, if we're going to pursue a labour relations type of compliance procedure, then the union should be able to file and prosecute a complaint. In either case, we believe, the union should be informed and permitted to intervene.

We also believe there should be third-party complaints. The community that has been excluded from or mistreated in the workplace must have the right to complain when it believes the law is being violated. They also should have the right to complain and to request audits. We believe this forces a more transparent process. Otherwise it looks like things are being done more secretively. It's important that the community see what is or is not being done in the workplace.

We'd also like to see a tripartite tribunal rather than just a one-person panel and it should be separate from a human rights tribunal. Employment equity is separate legislation and requires additional expertise.

[Traduction]

J'aimerais maintenant parler de l'éducation et de la formation. Comme je l'ai dit, l'équité en matière d'emploi est synonyme de changement. Nous savons par expérience qu'une fois que les travailleurs sont informés et au courant de ce que représentent les changements à venir, ils les acceptent beaucoup plus facilement. Quand les gens ont l'occasion d'obtenir des réponses à leurs questions, ils se sentent rassurés et sont plus susceptibles d'appuyer les mesures d'équité en matière d'emploi. L'expérience nous montre que c'est difficile, par exemple, d'obtenir des données de recensement fiables quand ceux qu'on interroge ne comprennent pas la notion d'équité en matière d'emploi ou la redoutent.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario dispose que les travailleurs doivent être informés et sensibilisés avant la mise en oeuvre de chacune des étapes du processus. Nous encourageons vivement le gouvernement fédéral à ajouter une disposition semblable à son projet de loi.

En outre, à propos de l'éducation, bien que les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels ne constituent pas un groupe désigné dont la représentation dans les milieux de travail fait l'objet d'objectifs et d'échéanciers, nous croyons que les mesures concernant l'éducation et la lutte contre le harcèlement devraient s'appliquer également à eux.

Troisièmement, nous aimerions parler de nos préoccupations sur le plan de l'observation ou l'application de la loi. Une loi a deux effets. Une loi fixe un objectif pour la société. Elle établit des rôles et des objectifs que nous avons en tant que société, mais elle fait aussi en sorte que certaines dispositions seront respectées. Nous estimons que ce projet de loi est déficient sur le plan de l'application.

Ce projet de loi nous semble être un amalgame de dispositions des lois sur les relations de travail et les droits de la personne, mais il semble qu'on n'ait retenu que les pires de chacune. Il y a trop d'étapes, croyons—nous—beaucoup trop de paliers où l'on réévalue le bien—fondé d'un cas. On ne fera ainsi qu'encourager l'inertie, chose inacceptable quand il est question de droits de la personne.

Si on compte faire appel à un agent d'application, il doit avoir des pouvoirs bien définis comme c'est le cas dans la législation sur les normes d'emploi de l'Ontario. Si ce n'était pas le cas, il faudrait alors que le syndicat puisse déposer une plainte et en assurer le suivi comme c'est prévu dans la Loi sur les relations de travail. D'une façon ou d'une autre, le syndicat devrait être tenu informé à chaque étape et avoir le droit d'intervenir.

Nous estimons aussi qu'il faut permettre les plaintes de tierces parties. Un groupe sous le coup d'une exclusion ou faisant l'objet d'un traitement injuste dans un milieu de travail doit pouvoir présenter une plainte quand il estime que la loi n'est pas respectée. Il faut aussi accorder aux tierces parties le droit de présenter des plaintes et de demander la tenue d'enquêtes. Cela contribuerait à la transparence. Autrement, on a l'impression que les choses se font en secret. Il importe que les intéressés puissent voir ce qui se fait ou ne se fait pas dans le milieu de travail.

Nous aimerions aussi qu'on crée un tribunal tripartite plutôt qu'un tribunal formé d'un seul membre, et il devrait être distinct du tribunal des droits de la personne. La Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi distincte et fait appel à des compétences distinctes.

Also, concerning enforcement, the only thing we see that would be a violation of the legislation is not reporting. There is no requirement on employers to make progress, even progress that is defined by an employer–produced employment equity plan. Again, we feel there should be jointly developed employment equity plans and a requirement for progress. If there's no progress, then the onus would be on the employer to say why there is no progress. This should be based on opportunities for change within the workplace.

Also, the fines are too low. We believe it should be a percentage of payroll, up to a limit of \$100,000.

We have a number of other specific recommendations, but I won't go into them. They're all laid out in our presentation, except for one that concerns the federal contractors program. There's a reference to the federal contractors program in the legislation, but we believe the elements of this legislation that would impact on the federal contractors program should be clearly spelled out so we know what we're dealing with there.

These changes should be made part of this bill so we can review them now.

In conclusion, I just want to say we presented a brief to the special committee on the review of the federal Employment Equity Act back in 1992, and again I've appended that brief to our submission today. While I've talked today about the specifics of Bill C–64, I want to stress that we have many other recommendations made in 1992 concerning employment equity that are still valid today.

Since 1992 we have made significant progress in employment equity at the bargaining table with some employers, usually the largest. We now have experience in the development and enactment of the Ontario employment equity legislation. However, our experience in employment equity in the federal jurisdiction remains unchanged since 1992.

We feel there's an opportunity to make some positive change, and we would strongly encourage the government to take advantage of that opportunity. The review of the federal Employment Equity Act in 1992 provided an opportunity to discover what was not working and to recommend changes to fix it.

We would, therefore, suggest to this committee that many of the recommendations of that review be enshrined in Bill C-64 or in the legislation. The designated groups should not have to wait another five or ten years to find out again what the problems are and report back when in fact we can predict many of these problems today.

[Translation]

En ce qui a trait à l'application, la seule chose qui nous semblerait aller à l'encontre de la loi, c'est le fait de ne pas présenter de rapport. Les employeurs ne sont pas tenus de démontrer qu'il y a des améliorations, même pas les améliorations dont il est question dans un plan d'équité en matière d'emploi produit par un employeur. Encore là, nous estimons que les plans d'équité en matière d'emploi et les exigences relatives aux améliorations peuvent être établis conjointement. S'il n'y a pas d'amélioration, il doit revenir à l'employeur de s'expliquer. L'évaluation devrait se faire en fonction des possibilités de changements dans les milieux de travail.

De plus, le plafond des amendes est trop bas. Nous estimons qu'il devrait correspondre à un pourcentage de la masse salariale, jusqu'à concurrence de 100 000\$.

Nous avons d'autres recommandations précises à faire, mais je n'entrerai pas dans les détails. Elles sont toutes exposées dans notre mémoire, sauf celle qui a trait au programme des contrats fédéraux. La loi fait mention de ce programme, mais nous croyons que les aspects de cette loi qui auraient une incidence sur le programme devraient être clairement énoncés afin que nous sachions à quoi nous en tenir.

Il faudrait que ces modifications fassent partie du présent projet de loi pour que nous puissions les examiner maintenant.

Pour conclure, j'aimerais simplement dire que nous avons présenté un mémoire au comité spécial chargé d'examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992, et nous avons annexé ce mémoire à notre exposé d'aujourd'hui. Bien que j'ai aujourd'hui parlé précisément du projet de loi C-64, je tiens à souligner que nous avons en 1992 fait bien d'autres recommandations qui demeurent valables.

Depuis 1992, nous avons fait avancer considérablement la cause de l'équité en matière d'emploi en négociant avec certains employeurs, souvent les plus importants. Nous avons maintenant une expérience de l'élaboration et de l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en Ontario. Cependant, l'expérience que nous avons de l'équité en matière d'emploi dans le cadre fédéral demeure inchangée depuis 1992.

Nous estimons qu'il est possible d'apporter des changements positifs, et nous prions le gouvernement de saisir cette occasion. L'examen de 1992 de Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi avait permis de constater ce qui n'allait pas et de recommander des mesures correctives.

C'est pourquoi nous dirions au comité qu'un grand nombre des recommandations résultant de cet examen devraient être incluses dans le projet de loi C-64 ou dans la loi. Les groupes désignés ne devraient pas avoir à attendre encore de cinq à dix ans pour qu'on redécouvre quels sont les problèmes et qu'on en fasse rapport quand on peut déjà aujourd'hui prédire un grand nombre de ceux qui pourraient se poser.

[Traduction]

• 1820

In other words, if the government's going to the trouble of amending the law, why not get it right? Some key provisions, such as the joint development of the equity process by unions and employers, education and communications programs, measurable goals and timetables and realistic compliance mechanisms must be included in order to make this legislation effective.

That concludes my presentation. I'd welcome any questions on this.

The Chair: Thank you for your presentation. We will start the first five-minute round.

Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci, monsieur le président. Vous comprendrez que nous sommes en présence d'un mémoire de qualité où les témoins se sont livrés à une analyse exhaustive de la loi. Il est dommage que mon énergie ne soit pas celle du matin parce que j'aurais enchaîné avec cinq ou six questions. Mais rassurez—vous, j'ai quand même une bonne compréhension de ce que vous voulez nous dire.

Ma première question a trait à votre inquiétude par rapport à l'article 8, qui traite de l'ancienneté et de la façon dont on pourrait considérer l'ancienneté dans une perspective de discrimination. De fait, c'est une question qu'on a essayé de poser au ministre. Vous êtes évidemment favorable à ce que, dans la teneur de la loi, il y ait un parti pris assez favorable à l'ancienneté. Quels conseils pouvez—vous nous donner et quelles recommandations concrètes pourrait—on faire pour préciser la notion d'ancienneté?

Ms Nash: My reference in our presentation was concerning who will determine if there is a problem with discrimination and seniority systems. Today the body that would make that determination is a tribunal under the Human Rights Act. So our suggestion is only that we clarify who will make the decision. We believe the way seniority is treated in this bill is fine. It mirrors what is being done in the Ontario legislation. We believe that will work well.

This does not mean there can be no change to seniority systems. First of all, there is the possibility of a complaint before a human rights tribunal, but in the Ontario legislation, where a union is involved in developing an employment equity plan, it could also mean the union may agree that there may need to be a change in seniority for some reason—to accommodate a person with a disability, for example. Where you do not have a joint procedure, as in Bill C-64, the concern is always that this would be imposed. If it's imposed by a tribunal under the Human Rights Act, that's one thing. But the concern is that the employer will somehow try to do it through an employment equity plan.

M. Ménard: J'ai trois autres questions. Vous dites qu'aux catégories désignées que l'on connaît déjà, vous souhaitez que l'on en ajoute une autre, les personnes homosexuelles.

En d'autres mots, si le gouvernement se donne la peine d'amender la loi, autant bien faire le travail. Les dispositions fondamentales telles que l'élaboration conjointe, par les syndicats et les employeurs, du processus conduisant à l'équité en matière d'emploi, les programmes d'éducation et de communication, l'adoption de calendriers et d'objectifs mesurables ainsi que la mise en place de mécanismes d'application adaptés, doivent être incluses dans ce projet de loi pour que la loi soit plus efficace.

Cela met fin à mon exposé. Je suis maintenant disposée à répondre à vos questions.

Le président: Merci. Nous commencerons maintenant le premier tour de questions de cinq minutes par parti.

Monsieur Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you, Mr. Chairman. We have received a quality brief by witnesses who have done a detailed study of the legislation. It is unfortunate that this late in the day I don't have the same energy I do in the morning, because otherwise I would have asked five or six questions. But rest assured, I still understood quite well your message.

My first question deals with your concerns regarding section 8, dealing with seniority, and the test to determine whether seniority might be discriminatory. In fact, that is a question we have tried to ask of the minister. Clearly you would support any clause in the legislation that would address the issue of seniority in a positive manner. What concrete recommendations could you make to the drafters of the legislation in order to protect the seniority principle?

Mme Nash: Dans notre mémoire, nous parlons de l'instance qui devra déterminer s'il existe un problème sur le plan de l'ancienneté et de la discrimination. Dans les circonstances actuelles, ce serait un tribunal désigné aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous disons simplement qu'il faudrait avoir un libellé plus clair à cet égard. Nous approuvons les dispositions de ce projet de loi sur l'ancienneté. Elles correspondent à celle adoptées par le gouvernement de l'Ontario dans sa loi. Nous croyons qu'elles donneront de bons résultats.

Il ne faut pas en conclure que les systèmes d'ancienneté sont immerables. Tout d'abord, une plainte pourrait être déposée auprès d'un tribunal des droits de la personne, mais aux termes de la loi ontarienne, lorsqu'un syndicat participe à l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi, il se pourrait que ce dernier ait conclu qu'il pourrait être utile d'apporter des modifications aux principes d'ancienneté pour diverses raisons—par exemple pour tenir compte de la situation d'une personne handicapée. Lorsqu'il n'y a pas de procédure mixte, comme dans le projet de loi C-64, il y a eu lieu de craindre qu'on imposerait de telles mesures. Si un régime est imposé par un tribunal désigné aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, c'est une chose, mais ce qu'on craint c'est que l'employeur essaiera en fait d'imposer un nouveau régime d'ancienneté par l'entremise de plans d'équité en matière d'emploi.

Mr. Ménard: I've got three more questions. You mentioned that you would like gays and lesbians to be added to the designated groups.

Personnellement, j'ai un parti pris très favorable à la promotion des droits des gays. Cependant, le but du projet de loi est de s'assurer rights. However, the bill aims to ensure that the workforce in que la composition de la main-d'oeuvre canadienne se reflète dans les effectifs que l'on retrouve en milieu de travail, dans les entreprises qui sont sous juridiction fédérale.

Je suis gay et je l'ai dit publiquement. Il me semble que lorsqu'on est un employeur, on ne doit pas se demander qui est gay et qui ne l'est pas. Vous n'avez pas l'impression qu'en en faisant une catégorie désignée, cela donne un peu à penser que, sur le plan professionnel, les homosexuels sont moins performants? Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, une personne gay qui est victime de discrimination peut entamer des poursuites.

J'ai rencontré l'Alliance de la Fonction publique qui soutient un point de vue semblable au vôtre. Toutefois, de la façon je comprends ceci en ce moment, il me semble que c'est quelque chose qui ne servirait pas les gays.

• 1825

Ms Nash: When I was suggesting that there be a fifth designated group, it was not in terms of hiring and promotion in the workplace. It was with a view to dealing with homophobia and harassment in the workplace.

For example, recently I got a call from a person in a large workplace who is gay, and he has AIDS. Because he had had time off work because of his medical condition, word got out that he was gay. The harassment started, and it was very painful and difficult for him at the very time when his health was weakening. If perhaps in advance we had done a bit of education on the issue of sexual orientation, we could have avoided that harassment.

We do all kinds of human rights training now in the workplace, but I think we need to do more around the issue of sexual orientation. It was really not to identify people as gay or lesbian. That's not the goal. It's more to educate in general to avoid harassment and discrimination.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): I have just a couple of questions. What percentage of your union membership belongs to a designated group?

Ms Nash: That's a really good question, because without adequate workplace census data, we don't know. We know a gender breakdown, and that's about 20%.

Mr. Strahl: Twenty percent. . .?

Ms Nash: Yes, 20% of our total membership would be women. But because there is not employment equity legislation across the country, we don't know the other designated groups.

Mr. Strahl: Have you reached employment equity in your union hall? Have you an employment equity program in your own union hiring hall or in your own organization?

[Translation]

Personally, I fully support the promotion of gay and lesbian businesses coming under federal jurisdiction is a reflection of the make-up of the Canadian workforce.

I am gay and have stated so publicly. It seems to me that when you are an employer, you cannot wonder who is gay or who isn't. Do you not think that by creating a designated group for gays and lesbians, it might lead people to think that professionally, gays and lesbians do not perform as well? According to the Human Rights Act, a gay or a lesbian who is discriminated against can initiate legal proceedings.

I've met with representatives of the Public Service Alliance of Canada who share your point of view. However, from my understanding of the situation, I do not think that the creation of a designated group for gays and lesbians would help them.

Mme Nash: Quand j'ai proposé de créer un cinquième groupe désigné, ce n'était pas au niveau de l'embauchage ou de l'avancement. C'était simplement pour composer avec le problème de l'homophobie et du harcèlement en milieu de travail.

Par exemple, tout récemment j'ai reçu un appel d'un homme qui travaille pour une entreprise importante et qui est homosexuel et qui a le sida. Puisqu'il a dû prendre congé en raison de son état de santé, le bruit a couru qu'il était homosexuel. Puis le harcèlement a commencé, et la situation a été très difficile et très pénible pour lui au moment même où sa santé se détériorait. Si on avait parlé aux employés dans le cadre d'un programme de sensibilisation à l'orientation sexuelle, on aurait pu éviter cette situation de harcèlement.

On entreprend toutes sortes d'activités en milieu de travail à l'égard de la promotion des droits de la personne, mais je crois qu'il faut renseigner et éduquer les gens beaucoup plus à l'égard de l'orientation sexuelle. Nous ne disions pas, par nos commentaires, qu'il fallait désigner les travailleurs qui sont homosexuels. Ce n'est pas l'objectif visé. Il faut d'abord et avant tout éduquer les travailleurs pour éviter toute forme de discrimination ou de harcèlement.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): J'aimerais vous poser une ou deux questions. Quel pourcentage de vos membres font partie de groupes désignés?

Mme Nash: C'est une très bonne question, parce que sans recensement valable en milieu de travail, nous ne le savons pas. Nous avons une ventilation selon le sexe, et ce pourcentage est d'environ 20 p. 100.

M. Strahl: Vingt pour cent. . .?

Mme Nash: Oui, 20 p. 100 de nos membres sont des femmes. Cependant, puisqu'il n'existe pas de loi régissant l'équité en matière d'emploi dans toutes les régions du pays, nous ne savons pas quel est le taux de participation des autres groupes désignés.

M. Strahl: Y a-t-il équité en matière d'emploi à votre bureau syndical? Avez-vous un programme d'équité en matière d'emploi dans votre bureau d'embauchage syndical ou au sein de votre syndicat?

Ms Nash: We try to make a number of positive changes in our union with outreach programs to women and people of colour to bring forward more leadership, and I could delineate a number of advances we have made. If you ask me if our total membership in the union is reflective of society, it would not be.

Mr. Strahl: No, your union officers. In the head office you work in, is there an employment equity plan in place?

Ms Nash: Yes, I've two points on that. First of all, I think our membership and therefore our leadership is going to be reflective of hiring practices by employers. If you have a workplace that is all white men, your leadership is obviously going to be all white men. That we have to change by changing hiring practices. But if you ask me has our union made a lot of advances in terms of improving representation, yes, we have. Have we done enough? Are we a perfect mirror of society? I'd be the first to say, no, we have not.

I would argue that what employment equity legislation does is force employers to change their hiring and treatment practices. It also puts an onus on organizations like unions, like parliamentarians, like all other structures in society.

Mr. Strahl: Can we get a copy of your employment equity plan for your organization headquarters?

Ms Nash: Yes, we have an employment equity policy that we developed some years back. But of course we will fall under the Ontario legislation, so over the next year and a half we will need to develop a plan in compliance with that legislation. So I don't have that for you yet, but I could send you our policy on employment equity.

Mr. Strahl: Yes, I would be interested to see that.

Ms Lisa Kelly (Associate Counsel, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada): One thing I wanted to add to what Ms Nash said is that the leadership does have to be reflective of the membership, but I'm a lawyer hired from the outside. As for our legal staff, we have four lawyers, three of whom are women.

• 1830

Mr. Strahl: I wondered about that, because you say your union has been very proactive in trying to do this. In the federal civil service about 55% to 60% of the workforce comes from designated groups, mostly women; it's slightly under–represented in invisible minorities and others. Without this proposed legislation, there is in sheer numbers a large number of people, more than 50%, who come from designated groups already.

[Traduction]

Mme Nash: Nous essayons d'apporter des modifications positives au sein du syndicat par l'entremise de programmes d'extension pour encourager les femmes et les gens de couleur à jouer un rôle plus actif; je pourrais vous décrire certains des progrès que nous avons effectués. Cependant, je dois avouer que la composition de notre syndicat ne reflète pas la composition de la société canadienne.

M. Strahl: Non, je pensais à vos dirigeants syndicaux. Au siège social où vous travaillez, existe-t-il un plan d'équité en matière d'emploi?

Mme Nash: Oui. Et j'aimerais faire deux commentaires à cet égard. Tout d'abord, je crois que la composition de nos membres et, partant, de notre direction refléteront les pratiques d'embauchage des employeurs. Si la main-d'oeuvre dans un secteur est composée uniquement d'hommes blancs, il est évident que votre direction sera également composée d'hommes blancs. Nous devons donc changer la situation en changeant les pratiques d'embauchage. Si vous demandez si notre syndicat a fait beaucoup de progrès à l'égard d'une meilleure représentation des divers groupes, je répondrai oui. Avons-nous fait tout ce qu'il fallait faire? Reflétons-nous parfaitement la société? Je serais la première à dire non.

Les mesures législatives régissant l'équité en matière d'emploi forcent les employeurs à changer leurs pratiques d'embauchage et le traitement de leurs employés. Il incombe donc, en raison de ces mesures législatives, à des groupes comme les syndicats, les parlementaires et d'autres structures de la société de faire des efforts pour assurer l'équité en matière d'emploi.

M. Strahl: Pouvez-vous nous remettre une copie de votre plan d'équité en matière d'emploi pour votre siège social?

Mme Nash: Oui, nous avons une politique d'équité en matière d'emploi que nous avons adoptée il y a déjà plusieurs années. Mais évidemment nous devrons respecter les modalités de la loi ontarienne, et ainsi au cours des 18 prochains mois nous devrons élaborer un plan compatible avec cette mesure législative. Ce document n'est pas encore prêt, mais je pourrais vous faire parvenir un document sur notre politique sur l'équité en matière d'emploi.

M. Strahl: Oui, j'aimerais bien lire ce document.

Mme Lisa Kelly (conseillère juridique associée, Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale, et de l'outillage du Canada): Je voulais ajouter un petit commentaire à ce qu'a dit M^{me} Nash; la direction du syndicat ne doit pas nécessairement refléter la composition de ce dernier, mais je suis une avocate embauchée à l'extérieur. Pour ce qui est du contentieux, ce service compte quatre avocats, dont trois sont des femmes.

M. Strahl: Je me posais la question parce que vous avez dit que votre syndicat avait fait beaucoup d'effort à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Dans la fonction publique fédérale, environ 55 p. 100 à 60 p. 100 des employés font partie de groupes désignés, particulièrement celui des femmes; il y a une légère sous—représentation des minorités visibles et des autres groupes désignés. Ainsi, avant même qu'on adopte le projet de loi, il y a un très grand nombre de gens, soit plus de 50 p. 100 des fonctionnaires, qui font partie de groupes désignés.

What I'm wondering is how effective are unions in promoting employment equity? Your union has been very marginally successful if only 20% of the workforce is female.

Ms Nash: But are you confusing. . .that we have the power to hire people at General Motors?

Mr. Strahl: No, but you are saying we should work together with unions. I'm just saying that the union representation here has not been largely effective so far in pressuring or encouraging the employers to—

Ms Nash: That's why you need mandatory legislation. Where we have the bargaining power and we can achieve employment equity change in the workplace, we do that.

Let me give you one example. We bargained in 1993 with Chrysler, where they had a two-shift operation in Windsor for their mini-van production. We bargained that they would hire a third shift to come in and produce mini-vans, because they were such a big seller, and reduce the overtime that was worked in that plant.

Of the people who were hired for that third shift, 30% of the new hires came from designated groups. Now, that may not sound like very much, but currently in most auto plants... First of all, many auto plants hired no women until the 1970s, and many of them are running at around 5%, so for us to get Chrysler to 30%... And that was not because of the Ontario employment equity legislation; that was because we bargained with them that they would hire the designated groups when they did any further hiring in the third shift.

So where we've had the bargaining power to make change, we've made change.

Mr. Strahl: I don't know, we could go in circles on this, I suppose. But it seems to me that at times there are other factors involved besides an evil employer with an underhanded game plan. It seems to me that at other times there are other factors at play.

For instance, as you say, if until the 1970s there were hardly any women in your particular workforce, then it stands to reason that your union will not be as well represented because they don't have as many experienced women shop stewards and so on, that you will have fewer women managers because they haven't come up and don't have the seniority, that there are other things at play besides just a reluctant employer. In many cases, isn't it true that it's just a cultural thing? Women entered the workforce in massive numbers in the 1970s—

Ms Nash: No, it's discrimination.

Mr. Strahl: —and after the 1970s—

[Translation]

Je me demande si les syndicats sont vraiment efficaces au niveau de la promotion de l'équité en matière d'emploi? Votre syndicat n'a eu qu'un succès très limité si seulement 20 p. 100 de ses membres sont des femmes.

Mme Nash: Mais vous vous trompez... Croyez-vous que c'est nous qui embauchons les gens qui travaillent pour General Motors?

M. Strahl: Non, mais vous dites que nous devrions collaborer avec les syndicats. Je signale simplement que le syndicat ne semble pas avoir réussi à encourager les employeurs à embaucher. . .

Mme Nash: C'est pourquoi il faut une loi à cet égard. Lorsque nous avons le pouvoir de négociation et que nous pouvons assurer une plus grande équité en matière d'emploi en milieu de travail, nous le faisons.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Nous avons négocié en 1993 avec Chrysler qui avait deux quarts à son usine de Windsor où l'on fabriquait des mini-fourgonnettes. Nous avons négocié et convenu qu'il faudrait embaucher un troisième quart pour fabriquer les mini-fourgonnettes, parce que ce véhicule était très populaire; cela permettrait de réduire le travail en temps supplémentaire à cette usine.

Trente pour cent de ceux qui ont été embauchés pour ce troisième quart faisaient partie de groupes désignés. Cela ne semble peut-être pas très impressionnant, mais actuellement dans la majorité des usines de fabrication d'automobiles... Je me dois de signaler que nombre d'usines de fabrication d'automobiles n'ont commencé à embaucher des femmes que dans les années soixante-dix, et que dans la plupart de ces résines, seulement 5 p. 100 des employés sont des femmes; que nous ayons réussi à convaincre Chrysler d'embaucher 30 p. 100... et ce n'était pas en raison de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario; c'était parce que nous avions négocié avec la direction et convenu qu'ils embaucheraient pour le troisième quart des représentants des groupes désignés.

Ainsi, lorsque nous avons le pouvoir de négocier et que nous pouvons assurer les améliorations, nous le faisons.

M. Strahl: Je suppose qu'on pourrait discuter de la question pendant des heures. Mais il me semble que dans certains cas, il ne s'agit pas simplement d'avoir un employeur qui a son propre programme en tête et qui a toutes sortes de mauvaises intentions. Il me semble qu'il y a d'autres facteurs parfois qui entrent en ligne de compte.

Par exemple, comme vous le dites, s'il y avait très peu de femmes qui travaillaient dans les usines de fabrication d'automobiles avant les années soixante-dix, il est évident que votre syndicat ne sera pas représentatif parce qu'il n'y aura pas autant de femmes d'expérience qui pourront être déléguées syndicaux, il y aura moins de femmes qui occuperont un poste de gestionnaire parce qu'elles n'ont pas d'ancienneté... Donc le problème n'est pas simplement l'employeur. N'est-il pas vrai que dans bien des cas il s'agit simplement d'une question de culture? Dans les années soixante-dix, un nombre croissant de femmes ont commencé à travailler...

Mme Nash: Non, c'est une question de discrimination.

M. Strahl: Et après les années soixante-dix...

Ms Nash: What happened was that during the war there were all kinds of women in auto plants—

Mr. Strahl: Can I not finish what-

The Chair: Allow him to complete his question, and then that will e the end.

Mr. Strahl: Isn't it true, though, that you use that as an excuse? Why you don't have enough designated group representation in your union hall is that you didn't have enough people to choose from over the course of time.

Now, other things may have been at play there. There may have been discriminatory practises in the past, etc. There might be a lot of reasons. But surely one of them is just the lack of numbers of qualified females that you could choose from.

The Chair: Mr. Strahl, could you put the question now, please.

Mr. Strahl: It just seems to me that at times there are other factors at play besides an evil employer. There may be other reasons why there isn't a so-called representative number of people of any particular designated group in a particular occupation.

Isn't it possible that sometimes it's just not possible to have total equity? I realize sometimes there are other problems, but. . .

Ms Nash: There were all kinds of women working in the auto industry and in aerospace during the Second World War, and what happened was that after the war they were sent back home.

Mr. Strahl: Or they chose to go back home.

Ms Nash: Well, Ford specifically was not hiring women until the late 1970s. They would not hire women. There are all kinds of employment situations out there where you have no women. There are all kinds of employment situations where you have no aboriginal people even though you're in a community with a high number of aboriginal people.

• 1835

The whole point of employment equity—the concern is not what the intent of the employer is, the concern is what the effect is. You can have the best—meaning, kindest employer in the world; if they're not hiring the designated groups, then that's discrimination. What employment equity says is that no matter what your excuse is, it's not good enough.

Mr. Grose (Oshawa): I'd like to try to get this thing on a playing field where we know what the limits are.

First, how many of your membership would be affected by possible federal legislation?

Ms Nash: As I say in the brief on the first page, we have about 20,000 members in rail; we have about 10,000 members in airlines; and maybe we would be talking about another 5,000 to 10,000 who would fall under federal jurisdiction in areas such as trucking, courier services, that kind of thing.

[Traduction]

Mme Nash: Pendant la guerre, il y avait beaucoup de femmes qui travaillaient dans les usines de fabrication d'automobiles. . .

M. Strahl: Ne pourrais-je pas terminer. . .

Le président: Laissez le député poser sa question, puis vous pourrez y répondre.

M. Strahl: N'est—il pas vrai que vous vous servez de cette situation comme excuse? La raison pour laquelle vous n'avez pas suffisamment de représentants des groupes désignés à la direction du syndicat, c'est qu'il n'y avait déjà pas suffisamment de représentants de ces groupes au sein du syndicat.

Il y a peut-être d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte. Il y a peut-être eu par le passé des pratiques discriminatoires ou d'autres choses du genre. Il y a peut-être toute une kyrielle de raisons. Mais, une de ces raisons est sans aucun doute le fait qu'il n'y avait pas suffisamment de femmes compétentes que vous pouviez choisir.

Le président: Monsieur Strahl, voulez-vous poser votre question?

M. Strahl: Je dis simplement qu'à mon avis, il y a parfois d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte, il ne s'agit pas simplement de mauvaise volonté de la part de l'employeur. Il y a peut-être d'autres raisons qui expliquent pourquoi il n'y a pas dans un domaine particulier un nombre représentatif d'un groupe désigné.

N'est-il pas possible que parfois il est simplement impossible d'avoir équité en matière d'emploi? Je sais qu'il y a parfois d'autres problèmes, mais...

Mme Nash: Il y avait beaucoup de femmes qui travaillaient dans le secteur de l'automobile et de l'aérospatiale pendant la Seconde Guerre mondiale, et après la guerre on les a renvoyées à la maison.

M. Strahl: Ou elles ont choisi elles-mêmes de retourner à la maison.

Mme Nash: Bien, jusqu'à la fin des années soixante—dix, Ford n'embauchait pas de femmes. Cette société refusait d'embaucher des femmes. Il y a toutes sortes de secteurs où on ne retrouve aucune femme. Il y a toutes sortes de secteur ou de domaines où il n'y a pas d'autochtones même si l'entreprise se trouve dans une communauté où il y a beaucoup d'autochtones.

L'équité en matière d'emploi vise justement à... nous ne nous préoccupons pas de l'intention de l'employeur mais plutôt des incidences des mesures qu'il prend. Vous pouvez avoir le plus gentil des employeurs du monde qui a les meilleures intentions possible; s'il n'embauche pas des gens qui font partie de ces groupes désignés, il pratique la discrimination. L'équité en matière d'emploi dit donc simplement que peu importe votre excuse, ce n'est pas acceptable.

M. Grose (Oshawa): J'aimerais qu'on essaie d'établir les paramètres de ces mesures.

Pouvez-vous me dire combien de membres de votre syndicat seront touchés par cette loi si elle est adoptée?

Mme Nash: Comme je le signale à la première page du mémoire, notre syndicat compte quelque 20 000 travailleurs des chemins de fer, 10 000 travailleurs des lignes aériennes et environ 5 000 à 10 000 autres travailleurs qui relèveraient des lois fédérales, dans le secteur du camionnage, des services de messagerie, des choses de ce genre.

Mr. Grose: Okay. The reason-

Ms Nash: Sorry, let me just finish. Lisa just reminds me that if we're talking also about the federal contractors legislation, then we're talking about many tens of thousands more people. It would be most of our membership.

Mr. Grose: All right. Now that we have that settled, really what we're talking about at the moment, though—Most of your membership is under provincial jurisdiction, so really what we are looking to you for is advice and help in forming this legislation. You're not our adversaries, you're our helpers. Tell us what you don't have under provincial legislation and what possibly we could supply to you.

I don't want this to get into an adversarial role where we yell at each other and nothing is accomplished. I sit on too many committees that do that. As you know, I have some familiarity with the legislation in Ontario and in Oshawa. I want to know what we can do that would be of benefit to the citizens of this country, to the workers of this country, without our getting into an adversarial position.

Now, we have the seniority problem. I noticed you mentioned joint responsibility, where we rely on employers. How has that worked so far as far as provincial jurisdiction is concerned?

Ms Nash: That's detailed pretty extensively in the 1992 brief that we presented. It lays out that where we've had the bargaining power to establish joint employment equity committees with employers, that has worked well.

Around the area of the survey, for example, surveying the workforce to determine what is the representation, our experience is that where the union is involved and where we're involved in educating our membership about the importance of employment equity and the need to fill out this survey, you get much better results. I used the Chrysler example in terms of where we're able to jointly negotiate for employment equity hiring.

Our experience under the federal jurisdiction is totally different. Let me give you an example. There is one major employer in the transportation sector, an airline, with which we have been meeting maybe once every couple of years. We request from them a meeting on employment equity. At that meeting we say, "We'd like to form a joint committee. We want to sit down with you. Our members don't want to be part of the problem, we want to be part of the solution." And at every meeting the company says, "We're looking after it. We're taking care of it. You'll see the reports when they're filed."

This has been extremely frustrating. We met with them last November, when they had just finished hiring 350 people, and they said to us, "We're not going to be hiring anybody else, so it doesn't matter what you say on employment equity. There's no rush." Now we see that they are going to be hiring another couple of hundred people.

[Translation]

M. Grose: Je vois. La raison. . .

Mme Nash: Je m'excuse, laissez-moi terminer. Lisa vient de me rappeler que si l'on ajoute la Loi sur les contrats fédéraux, des dizaines de milliers d'autres travailleurs seraient touchés. Ce serait pratiquement tous nos membres.

M. Grose: Je vois. Nous savons combien d'employés, et ce dont nous parlons en fait en ce moment c'est... La majorité de vos membres relèvent de compétence provinciale, et nous voulons avoir vos conseils et votre aide à l'égard de l'élaboration de cette mesure législative. Vous n'êtes pas nos adversaires, vous êtes nos collaborateurs. Dites—nous ce que vous ne retrouvez pas dans la loi provinciale et que nous pourrions inclure dans la loi fédérale.

Je ne veux pas en venir à une confrontation avec vous, rien ne sert de crier parce que nous n'accomplirons rien. Je fais partie de beaucoup trop de comités où c'est la situation. Comme vous le savez, je connais assez bien la loi en Ontario et à Oshawa. Je veux savoir ce que nous pouvons faire pour aider les Canadiens, les travailleurs du Canada, sans pour cela être à couteau tiré avec vous.

Nous savons qu'il existe un problème au niveau de l'ancienneté. J'ai noté que vous aviez parlé de coresponsabilité, vous avez dit qu'il fallait se fier aux employeurs. Est—ce que cela a été utile jusqu'à présent à l'égard de l'application des dispositions provinciales?

Mme Nash: Nous en parlons en détail dans le mémoire que nous avons déposé en 1992. On y explique que lorsque nous avions le pouvoir de négociation et que nous avons pu mettre sur pied en collaboration avec les employeurs des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi, les choses ont assez bien fonctionné.

Pour ce qui est des cas où on a effectué un sondage auprès des employés pour déterminer la représentation des groupes désignés, nous avons constaté que lorsque le syndicat met la main à la pâte, lorsqu'il renseigne les employés sur l'importance de l'équité en matière d'emploi et sur le besoin de participer au sondage, les résultats sont vraiment meilleurs. Je me suis servi de l'exemple de Chrysler pour démontrer qu'on peut accomplir beaucoup si l'on peut négocier avec l'employeur à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

L'expérience que nous avons vécue en ce qui a trait à la loi fédérale est complètement différente. Permettez-moi de vous donner un exemple. Il y a un employeur important du secteur du transport, une ligne aérienne, que nous rencontrons à peu près tous les deux ans. Nous demandons aux dirigeants d'organiser une réunion pour discuter de l'équité en matière d'emploi. À cette réunion, nous disons: «Nous aimerions constituer un comité mixte, nous voulons discuter de la question avec vous. Nos syndiqués ne veulent pas faire partie du problème mais plutôt de la solution.» Et à chaque réunion leurs représentants nous disent: «Nous nous en occupons. Vous verrez les rapports lorsqu'ils seront préparés.»

Cela a été très décourageant. Nous avons rencontré leurs représentants pour la dernière fois en novembre, après que la compagnie venait d'embaucher 350 nouveaux employés. Leurs représentants nous ont alors dit «Nous n'embaucherons personne d'autre, donc pas besoin de parler d'équité en matière d'emploi. Rien ne presse.» Et nous venons d'apprendre qu'ils embaucheront environ 200 nouveaux employés.

What we said in 1989 was that even if you don't expect to do any hiring, involve us in the process so that systems are in place and people understand what we are talking about around employment equity, so our members feel comfortable.

It's not just about hiring. It's also about treatment in the workplace and removing barriers such as harassment or lack of accommodation for disability. Quite frankly, it's been extremely frustrating and disappointing. We feel we have something to offer and we can't get in the door.

• 1840

Ms Kelly: One other spillover of the provincial joint responsibility that's under the Ontario act is that it means we've educated our own staff on their responsibilities so they know a lot more about employment equity, about the goals of employment equity, about the responsibilities. It's far more likely to be implemented then, and implemented in a proper way.

So as we said earlier, unions are not perfect, but I think our union in particular has done a lot, and this is one more example of where putting in joint responsibility has allowed us to improve ourselves.

Mr. Steckle (Huron—Bruce): Thank you very much for appearing before the committee.

I'm not a regular on this committee. My background goes into municipal government, where I dealt with hiring, and of course I've dealt with private sector hiring as well. I'm going to be in very general in my comments.

My question to you is this. I had a young lady call me this week at my office, and because of certain regulations and because of certain people being targeted as qualifiers in certain targeted groups—This young lady, who was very well qualified, perhaps over—qualified, found herself, in a long list of names, disqualified because she wasn't one of the targeted groups.

I guess we find that even though we try to be all things to all people, somehow we're always going to find people who are left behind. I guess the broader question is in the global community, where we're trying to compete with the best in the world, if we're going to allow employment equity regulations and rules to come before the best people being hired in all cases—

I'm not suggesting for one moment that has anything to do with gender. In my case, I have only women hired in one office and in another I have only men hired. It is simply a coincidence. I hired them because I felt they were the best people for the job.

Where do we come back to that element of hiring for value? Now that we're hiring because of regulations, are we going to find employers leaving Canada because they can no longer hire under the same conditions as they can in other parts of the world, where they can compete better? I think we have to be very careful. I'm very sensitive to that, as a federal politician, where we're trying to create jobs. In trying to be inclusive, we're excluding certain people from our society.

[Traduction]

Ce que nous avons dit en 1989 était que même si vous ne vous attendez pas à embaucher d'autres employés, laissez—nous participer au processus pour que le système soit mis sur pied et que les gens comprennent ce qu'on entend par équité en matière d'emploi. Cela permet à nos syndiqués de se sentir plus à l'aise.

Il ne s'agit pas simplement de l'embauchage. Il s'agit également du traitement en milieu de travail et de l'élimination des obstacles comme le harcèlement ou l'absence d'installations spéciales pour les employés handicapés. Pour être honnête, le processus a été très décourageant et décevant. Nous croyons que nous avons quelque chose à offrir, mais on nous barre sans cesse la route.

Mme Kelly: Il y a un autre avantage à cette coresponsabilité. Elle nous a permis d'éduquer notre propre personnel qui en sait maintenant beaucoup plus sur l'équité en matière d'emploi, sur les objectifs d'équité en matière d'emploi et sur les responsabilités que cela implique. Les chances d'application, correcte, sont beaucoup plus grandes.

Comme nous l'avons dit tout à l'heure, les syndicats ne sont pas parfaits, mais je crois que notre syndicat en particulier a beaucoup fait et c'est un exemple de plus des avantages de la cogestion.

M. Steckle (Huron—Bruce): Merci beaucoup d'être venues.

Je ne suis pas un membre habituel de ce comité. Mon expérience est municipale. J'étais chargé du recrutement et je me suis aussi occupé de recrutement dans le secteur privé. Mes commentaires seront de caractère très général.

Ma question est la suivante. Une jeune femme m'a appelé à mon bureau cette semaine. À cause de certains règlements et à cause du ciblage de certains groupes désignés. . . Cette jeune femme qui était tout à fait qualifiée, peut-être surqualifiée, s'est retrouvée sur une longue liste de noms et a été disqualifiée parce qu'elle n'appartenait pas à un des groupes ciblés.

Je crois qu'à force de vouloir tout faire pour tout le monde, certains finissent par être désavantagés. Nous habitons un village planétaire et notre concurrent direct c'est le monde entier. Si nous permettons aux règles et aux règlements d'équité en matière d'emploi de nous empêcher d'engager en priorité les meilleurs...

Ce n'est pas du tout une question de sexe. Dans mon cas, dans un bureau je n'ai que des femmes et dans l'autre je n'ai que des hommes. C'est une simple coïncidence. Je les ai embauchés parce qu'à mon avis c'était les mieux qualifiés pour le travail.

Qu'est-il arrivé à cette notion de valeur en matière de recrutement? Maintenant que ce sont les règlements qui dictent le recrutement, allons-nous voir des employeurs quitter le Canada car ils ne peuvent plus recruter sur les mêmes bases qu'ils le font dans d'autres régions du monde et qui leur permettent d'être plus compétitifs? Je crois qu'il nous faut être très prudents. C'est une question à laquelle je suis très sensible en tant que politicien fédéral car notre objectif est de créer des emplois. Notre objectif est l'inclusion et non pas l'exclusion de certains de notre société.

How do you deal with that?

Ms Nash: I guess I can't help but feel kind of offended, because the implication here is that the designated groups are not qualified. The question I would ask you is how many of the designated group members, how many people of colour, how many women, how many of the other group members were absolutely perfectly qualified to do whatever job in any job category? How many of them have been excluded, and how many talents that they have have been wasted and squandered? And what does that say for our international competitiveness?

Mr. Steckle: Well, I guess the questions could go back and forth. I don't think I've ever experienced a situation where someone was turned down because of colour, gender or any other reason, and I can appreciate that this is likely happening. I don't disagree with legislation, but I think we sometimes have to go beyond. Sometimes we contract ourselves into language and legislation that we find almost impossible to get around, and suddenly we get caught. Even for those groups we're trying to help, sometimes we exclude them because of language and because of regulations that just don't happen to fit the numbers today.

Ms Nash: Well, I don't know of a workplace where the numbers are so rigid and the requirements are so stringent that this might be happening. All I can say is that for the 30% of those Chrysler hirees who are designated group members, a door has been opened that wasn't open before. It doesn't mean there aren't all kinds of people from the majority group who are not designated group members, the majority in that case; they're still in the majority of those who are hired.

But for those 30% who were hired, I suggest to you that 10 years ago they wouldn't have been hired. I'm sure they need their incomes and their jobs just as much as anybody else does.

• 1845

I don't know of any legislation, including the bill that's before us, the Ontario legislation or any other, that is so stringent as to exclude the majority of the workforce. I think what's been happening in the past is we've been squandering a lot of very talented people, and that should change.

Mr. Steckle: One more question. We have an example where the white male — and it is not in defence of white males because I happen to be one of those, but I have to come to the defence of them, because they're becoming a species that really doesn't fit any more. Policemen, firemen—

Ms Kelly: Fire-fighters.

Mr. Steckle: Fire-fighters; pardon me, I stand corrected. With those groups, particularly because there are so many males in those sectors, how long will it be before we can hire again, in fairness to those young men, in this case, who feel at this point there will be no place for them for a long time, until we find the "equity" we seem to be determined we're going to have through legislation? I feel for those young men, because I have them coming to my office. They have their qualifications. They

[Translation]

Quelle est votre solution?

Mme Nash: Je ne peux m'empêcher de me sentir un peu offensée car vous semblez induire que les groupes désignés ne sont pas qualifiés. Permettez-moi de vous demander à mon tour: combien de membres des groupes désignés, combien de gens de couleur, combien de femmes, combien de membres de l'autre groupe étaient absolument et parfaitement qualifiés pour faire n'importe quel travail dans n'importe quelle catégorie? Combien d'entre eux ont été exclus, et combien de talents ont été gaspillés et inutilisés? Est-ce que nous sommes pour autant plus compétitifs sur le plan international?

M. Steckle: Je suppose que nous pourrions nous renvoyer la question. Je ne me souviens pas, dans mon expérience, d'un emploi refusé à cause de la couleur, du sexe ou de toute autre raison mais j'admets que cela peut arriver. Je ne conteste pas la loi mais je crois que parfois il nous faut aller au-delà. Nous finissons parfois par nous ligoter législativement au point de ne plus pouvoir pratiquement bouger. Il arrive même que la terminologie et la réglementation finissent pas exclure ces groupes que nous essayons d'aider parce qu'ils ne correspondent plus à la réalité.

Mme Nash: Je n'ai pas connaissance de lieu de travail où la rigidité des pourcentages et la sévérité des obligations aboutissent à ces résultats. Tout ce que je peux vous dire c'est que pour ces 30 p. 100 d'embauchés chez Chrysler qui appartiennent à des groupes désignés, c'est l'ouverture d'une porte qui jusqu'à présent leur était toujours fermée. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas toutes sortes de gens dans le groupe majoritaire qui ne sont pas membres de groupes désignés, la majorité dans ce cas; ils représentent toujours la majorité des nouveaux embauchés.

Mais pour ces 30 p. 100 qui ont été embauchés, permettez-moi de vous dire qu'il y a 10 ans ils ne l'auraient pas été. Je suis certaine qu'ils ont tout autant besoin de gagner leur vie et d'avoir un emploi que les autres.

Je ne connais pas de législation, y compris celle—ci, la législation ontarienne ou autre, rigoureuse au point d'exclure les membres de la majorité des lieux de travail. Beaucoup trop de talents ont été ignorés et gaspillés et c'est cela qui doit changer.

M. Steckle: Encore une question. Prenons le cas des hommes blancs—et ce n'est pas parce que j'en suis un que je prends leur défense, il faut que je les défende parce qu'ils deviennent une espèce qui n'a plus vraiment sa place. Les policiers, les pompiers. . .

Mme Kelly: Pompiers et pompières.

M. Steckle: Pompiers et pompières, je m'excuse, vous avez raison. Dans ces groupes, tout particulièrement parce qu'il y a tant d'hommes dans ces secteurs, combien de temps faudra—t—il attendre avant qu'on puisse de nouveau embaucher ces jeunes qui ont l'impression que tant que cette «équité» que nous semblons vouloir légiférer à tout prix n'aura pas été réalisée, il n'y aura pas de place pour eux? Je comprends ces jeunes parce que je les vois dans mon bureau. Ils ont toutes les qualifications

have their degrees. All they need is the opportunity. It's not there for requises. Ils sont diplômés. Tout ce qu'ils veulent c'est une offre. Il them, because they happen to be male and they happen to be white, n'y en a pas pour eux parce qu'ils sont de sexe masculin et parce in this case.

Ms Nash: I don't see anything in this legislation that says white able-bodied men aren't going to be hired. As I said, in the Chrysler example 70% of the hirees were from the majority group.

Ms Kelly: The statistics out of police hiring-

Mr. Steckle: I am speaking broadly.

Ms Kelly: - and fire-fighter hiring bear that out as well: the overwhelming majority are still white, able-bodied males.

The Chair: We've just about exhausted our time. I would like to follow up with two quick questions.

You indicated that seniority is about fairness, and so is employment equity; when the two principles potentially clash, we et qu'il en va de même pour l'équité en matière d'emploi. Lorsque should have primacy.

Ms Nash: We believe the Human Rights Act should have primacy. When seniority and employment equity clash, we would argue that seniority should not be overruled.

The Chair: In 1992, when the last committee of the House of Commons made recommendations about the Employment Equity Act of the future, recommendation 1.3 indicated that unions certified by the Canada Labour Relations Board and the Public Service Staff Relations Board, among others, like employers, should have to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the Employment Equity Act. Since you spoke about providing a role model for others, how do you reconcile that recommendation with what, in reply to an answer. . . although you are pursuing a policy. . .? Has this happened, as a recommendation? Has this been implemented by your organization?

Ms Nash: I'm not sure I understand entirely, but if this is under the federal legislation-

The Chair: The committee recommended then that unions certified—and I suppose yours is one of them—would sign a certificate of compliance with the principles of employment equity. Has that happened in the interim since that recommendation to now?

Ms Nash: We will, of course, because we are covered under the Ontario employment equity legislation. So as an employer, under the Ontario legislation we'll develop a plan and file a certificate. So that will happen.

The Chair: Thank you so much. I know there are many more questions, but unfortunately the time has expired. I thank you on behalf of the committee for your contribution to our committee.

Mr. Ménard: Mr. Chairman-

The Chair: Unfortunately, the questions and answers went longer than I had anticipated. You used six minutes, Reform used ten minutes, the government used twelve minutes. I will compensate with the next witness.

[Traduction]

qu'ils sont blancs, en l'occurrence.

Mme Nash: Je ne vois rien dans cette mesure législative qui interdise l'embauche de blancs qualifiés. Comme je l'ai dit tout à l'heure, 70 p. 100 des embauchés chez Chrysler appartenaient au groupe de la majorité.

Mme Kelly: Les statistiques de recrutement dans la police. . .

M. Steckle: Je parle d'une manière générale.

Mme Kelly: . . . et chez les pompiers le montrent parfaitement, dans leur énorme majorité ce sont toujours des blancs valides.

Le président: Nous n'avons pratiquement plus de temps. J'aimerais poser deux toutes petites questions complémentaires.

Vous avez dit que l'ancienneté reposait sur un principe de justice ces deux principes sont en concurrence, c'est à vous de trancher.

Mme Nash: Nous croyons que c'est la Loi sur les droits de la personne qui devrait être déterminante. Lorsque l'ancienneté et l'équité en matière d'emploi sont en concurrence, nous estimons que l'ancienneté devrait compter autant.

Le président: En 1992, lorsque l'ancien comité à la Chambre des communes a proposé des recommandations pour une future loi sur l'équité en matière d'emploi, sa recommandation 1.3 stipulait que les syndicats agréés par la Commission canadienne des relations de travail et par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, entres autres, tout comme les employeurs, devraient signer une certificat d'application des principes d'équité en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Puisque vous souhaitez que votre exemple soit suivi, comment conciliez-vous cette recommandation avec ce que vous avez répondu...? Vous êtes en train d'élaborer une politique...? Avez-vous appliqué cette recommandation? Votre syndicat l'a-t-il appliquée?

Mme Nash: Je ne suis pas tout à fait sûre de vraiment comprendre votre question mais si vous parlez de la législation fédérale. . .

Le président: Ce comité a recommandé que les syndicats agréés-et je suppose que vous en faites partie-signent un certificat d'application des principes d'équité en matière d'emploi. L'avez-vous fait depuis que cette recommandation a été proposée?

Mme Nash: Nous le ferons, bien sûr, puisque nous relevons de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario. Donc, en tant qu'employeur, conformément à la loi ontarienne, nous proposerons un plan et nous déposerons un certificat. C'est ce que nous ferons.

Le président: Je vous remercie infiniment. Je sais qu'il y a encore beaucoup d'autres questions à vous poser mais malheureusement nous n'avons plus de temps. Je vous remercie au nom du comité d'être venues participer à nos délibérations.

M. Ménard: Monsieur le président. . .

Le président: Malheureusement, les questions et les réponses ont été plus longues que je ne l'avais prévu. Vous avez utilisé six minutes, le Parti réformiste 10 minutes et le gouvernement 12 minutes. Je rétablirai l'équilibre avec les témoins suivants.

M. Ménard: Il ne vous appartient pas de décider, sur une base isolée, si l'on doit parler cinq ou dix minutes. Normalement, c'est dix minutes par témoin et je souhaiterais que lorsqu'il y a des témoins. on puisse poser des questions. Il y a eu successivement trois représentants du gouvernement. Ce n'est pas la façon habituelle de fonctionner. Je voudrais donc que ce soit un cas d'exception et que la deuxième séance soit différente.

Habituellement, nous interrogeons les témoins pendant dix minutes. Ce n'est pas cinq minutes.

• 1850

The Chair: No, I think what we decided was that during a minister, it will be a five-, five-, five-minute rotation. Usually we are able to go for ten minutes with a second rotation. When the questions and answers are simply thrown in the air, of course I have to exercise some discretion to allow it to happen. I usually compensate in the second rounds, as I have done in the past, and I will continue to do so. Unfortunately the questions of witnesses.

At this point I would really like to go to the next set of witnesses, unless it is a very compelling one.

Ms Nash: I just would like to ask for the Minutes of Proceedings, if that is possible. Secondly, I gave to the clerk for you a kit of material from our union. If you think it would be useful for the other committee members, I would be happy to supply it for them too.

The Chair: I think it would be useful, and if you so provide it, it would be okay. And certainly the Minutes of Proceedings can be made available to you.

Thank you again for your presentation.

Our next set of witnesses is from the Canadian Labour Congress.

I welcome the panel from the Canadian Labour Congress. Ms Nancy Riche, please proceed.

Ms Nancy Riche (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Thank you very much. With me are David Onyalo, national representative at the Canadian Labour Congress, particularly in the area of anti-racism; and Sue Genge, also a national representative at the Congress, in the department of women and human rights. Her lead is women's issues.

We don't have an executive summary.

I suspect if you've heard from a number of equity-seeking groups and trade unions, you've probably heard much of what we will say. Whether or not you know it, these groups have been working together very closely ever since we started the five-year review process. It seems a long time ago when we got into that.

[Translation]

Mr. Ménard: It is not up to you, on your own, to decide whether we get five or ten minutes. Usually, it is ten minutes per witness and I would wish when we hear witnesses that we can ask questions. You gave the floor to the government side three times in a row. I would like therefore to think that it was an exception and that the second part will be different.

Usually, we put questions to the witnesses for ten minutes. It is not five minutes.

Le président: Je crois que nous avions décidé que lorsque business meeting of the committee, when the witness is not a le témoin n'est pas un ministre, les tours seraient de cinq minutes par parti. Généralement, nous arrivons à 10 minutes avec un deuxième tour. Lorsque certaines questions en entraînent d'autres, j'ai le pouvoir de laisser faire ou d'intervenir. Généralement, je m'arrange pour effectuer des rattrapages pendant les deuxième tours, c'est ce que j'ai fait jusqu'à présent et c'est ce que je continuerai à faire. became lengthy. I hope we will compensate for that with the next set Malheureusement, les questions sont devenues assez longues. J'espère pouvoir rattraper ces dérapages avec la deuxième série de témoins.

> J'aimerais maintenant passer aux témoins suivants à moins que vous n'ayez vraiment un problème urgent.

> Mme Nash: J'aimerais avoir la transcription de la réunion, si c'est possible. Deuxièmement, j'ai donné au greffier un dossier que vous pourrez consulter. Si vous croyez que ces documents pourraient être utiles aux autres membres du comité, je me ferai un plaisir de vous en envoyer d'autres exemplaires.

> Le président: Je crois que ce serait utile et si vous pouvez le faire, ce serait parfait. Et bien entendu, vous pourrez avoir un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages de la réunion.

Encore une fois, merci d'être venues.

Nos témoins suivants sont les représentants du Congrès du Travail du Canada.

Je vous souhaite la bienvenue. Madame Nancy Riche, je vous en prie.

Mme Nancy Riche (vice-présidente exécutive, Congrès du Travail du Canada): Merci beaucoup. Je suis accompagnée de David Onyalo, représentant national du Congrès du Travail du Canada, chargé tout particulièrement du dossier antiraciste; et de Sue Genge, également représentante nationale du congrès, au département des droits de la femme et des droits de la personne. Elle s'intéresse tout particulièrement aux questions de femmes.

Nous n'avons pas de résumé.

Je suppose que si vous avez déjà entendu un certain nombre de groupes et de syndicats qui sont pour l'équité en matière d'emploi, vous avez probablement entendu une bonne partie de ce que nous allons vous dire. Je ne sais pas si vous le savez, mais ces groupes travaillent ensemble en étroite collaboration depuis le début de l'examen quinquennal. Cela semble maintenant faire très longtemps.

It is true we've been doing this for about ten years; in fact, since the first employment equity legislation came about. I want to say for me, particularly after spending about a decade around the Hill presenting briefs, it's always a pleasure to come in and say I support some parts of it, because I didn't do a lot of that under the previous administration. We are pleased with some of the clauses of the bill.

First of all, we are pleased we actually have legislation before us that we are discussing. We are very happy the federal government has taken it on. Whether or not we agree with various clauses, the principle of employment equity and putting that before the country, in particular in difficult times, are very important. The government is sending a very strong and very positive message.

• 1855

We also believe that the views of all the equity-seeking groups—designated groups, target groups, whatever we wish to call them—are very, very important as well.

We also see that such legislation has the potential to enhance the working condition of all employees and employers in the future. By ensuring that the diversity of the Canadian population is reflected in all employment areas under federal jurisdiction, the Government of Canada is creating the possibility of an enriched work environment. For these reasons we applaud the government's introduction of Bill C–64.

We particularly welcome the extension of coverage to a large part of the public sector. Although some areas of the public sector remain outside the reach of the legislation, and we do support the inclusion of the entire public sector, this extension of coverage is still very important. However, I did happen to catch the minister on Saturday moming—and this is not in our brief, but I would like to hear the chair's and the committee's response to it—and he was very clear in terms of the police and RCMP being covered under the legislation. That's not our reading, but he was quite adamant with the committee that they were covered. I would like to get some information on that later on.

We are also pleased to see that the bill now requires employers to do more than simply report on the numbers of people from designated groups they employ. The proposed requirement to develop, implement, and periodically review employment equity plans and to set out both short—and long—term goals for increasing the representation of designated groups in the workforce are welcome additions to the legislation.

We, too, support the mandate given to the Canadian Human Rights Commission to enforce the legislation: to conduct employment equity audits; to ensure compliance with the legislation; and to establish employment equity review tribunals as part of the enforcement mechanism. We believe these are important improvements.

However, we do have some concerns, as you can imagine. We think, in fact, that some clauses of the bill are seriously flawed. The major problems with the proposals fall into three broad areas.

[Traduction]

Il est vrai que nous faisons cela depuis environ 10 ans, en fait depuis l'adoption de la première loi sur l'équité en matière d'emploi. Personnellement, surtout après avoir passé près d'une décennie sur la Colline à présenter des mémoires, je suis heureuse de pouvoir vous dire que j'appuie certains éléments de ce nouveau projet de loi car je n'en ai pas eu beaucoup l'occasion sous le gouvernement précédent. Certains articles du projet de loi nous satisfont.

Pour commencer, nous sommes heureux d'avoir un projet de loi à discuter. Nous sommes très heureux que le gouvernement fédéral ait pris cette initiative. Que certains articles nous plaisent ou ne nous plaisent pas, il est très important, tout particulièrement en ces temps difficiles, de soumettre à l'opinion du pays, le principe de l'équité en matière d'emploi. C'est une message très fort et très positif envoyé par le gouvernement.

Nous croyons également que les points de vue de tous les groupes réclamant l'équité—les groupes désignés, les groupes cibles, quel que soit le nom qu'on souhaite leur donner—sont également excessivement importants.

Nous considérons aussi cette législation comme un moyen d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés par tous les employeurs. En s'assurant que tous les secteurs d'emploi relevant de la compétence fédérale témoignent de la diversité de la population canadienne, le gouvernement du Canada permet d'enrichir le milieu de travail de toutes les personnes intéressées. C'est pour cela que nous applaudissons au dépôt du projet de loi C-64

Nous sommes tout particulièrement heureux que la portée de la législation soit élargie de manière à englober une grande partie du secteur public. Bien que certains éléments du secteur public demeurent hors de la portée de la législation et que nous prônions son application au secteur public entier, l'élargissement de la portée de la législation est très important. Cependant, j'ai réussi à mettre la main sur le ministre samedi matin—ce n'est pas dans notre mémoire mais j'aimerais savoir ce que le président et les membres du comité en pensent—et il m'a affirmé que cette loi couvrait également la police et la Gendarmerie royale. Ce n'est pas notre interprétation, mais c'est ce qu'il a vigoureusement affirmé. J'aimerais que nous y revenions tout à l'heure.

Nous sommes aussi heureux de constater que le projet de loi exige des employeurs plus qu'un simple rapport sur le nombre des membres de groupes désignés qui sont à leur service. Les dispositions proposées qui obligent de dresser, de mettre en oeuvre et de réviser périodiquement des plans d'équité en matière d'emploi et de fixer des objectifs à court terme et à long terme quant à l'augmentation de la représentation des groupes désignés au sein des effectifs sont des additions bienvenues à la législation.

Nous appuyons en outre le mandat confié à la Commission canadienne des droits de la personne de mettre la législation à exécution. L'attribution à la commission du pouvoir de procéder à des contrôles d'application de la législation et la création de tribunaux de l'équité en matière d'emploi pour mettre la loi à exécution sont d'importantes améliorations.

Cependant, comme vous pouvez l'imaginer, nous avons des sujets d'inquiétude. Nous pensons en fait que certains articles du projet de loi C-64 ont des défauts majeurs. Les principaux problèmes que posent les amendements proposés se répartissent en trois grandes catégories.

We are concerned that there is a lack of specific direction to employers concerning the content of employment equity plans.

A second major problem is that unions and employees are virtually totally excluded from the process of designing and implementing employment equity plans.

As well, employees and their representatives are denied any avenue of complaint under the act.

Finally, we can see a number of serious problems in the area of enforcement, such as the limitations on the powers of the enforcement bodies to provide effective remedies and the consequential amendments to the Human Rights Act, which would eliminate the right to access systemic remedies when employers are found to be in violation of the act.

I kept thinking this had to be a typographical error, so maybe we won't even have to do that clause if you actually can tell me that it is a typing error under the clause of accessing systemic remedies. Maybe that's the only problem with this.

The provisions covering the employers' obligations represent an advance over the requirements in the current employment equity legislation. Our criticism of these clauses of the bill relate to the lack of definition of key terms and the absence of several vitally important components of a viable employment equity law.

We are also concerned about a number of the definitions that do exist. We recommend that the employment practices that must be examined in the development of employment equity plans should be spelled out in the legislation in order to provide clear direction to employers and also to ensure that all employers are facing the same obligation. The legislation should list the practices to be examined, which should go beyond employment systems narrowly defined. Such practices should include such areas—and we have a very long list on page 3. I won't go through them; we can talk about them afterwards. We don't believe this list is exhaustive, but we suggest these are the types of issues that need to be examined.

• 1900

The absence of concrete direction in the draft legislation is problematic. As another example, the bill throughout these clauses refers to "potential regulations" that are to guide employers in the development and implementation of employment equity. In the absence of regulations, the bill's provisions are vague and potentially full of loopholes.

As one example, clause 9 directs employers to collect information and conduct an analysis of the employer's workforce in accordance with the regulation. Workforce surveys and analyses are critically important components of any employment equity plan. All those concerned with the implementation of employment equity need to know how information is to be gathered and how, for example, it can be correlated with general data on the Canadian workforce to determine under-representation.

[Translation]

Le projet de loi ne précise pas la teneur des plans d'équité en matière d'emploi que les employeurs doivent dresser.

Il ne permet pratiquement pas aux syndicats et aux salariés de participer à la conception et à la mise en oeuvre de ces plans.

Il en permet pas plus aux salariés ou à leurs représentants et représentantes de porter plainte.

En dernier lieu, la mise à exécution qu'il prévoit pose d'importants problèmes tels que la restriction imposée au pouvoir des organismes d'application d'ordonner des mesures correctives efficaces et le fait que les modifications corrélatives prévues pour la Loi canadienne sur les droits de la personne empêcheraient la rectification de la discrimination systémique dans les cas où les employeurs sont reconnus avoir enfreint la loi.

Je croyais et je continue à croire qu'il faut que cela soit une erreur de transcription, et il ne sera peut-être même pas nécessaire d'aborder cet article si vous pouvez me confirmer que c'est une erreur de transcription. C'est pratiquement le seul problème que nous pose cet article relatif à la discrimination systémique.

Les dispositions stipulant les obligations des employeurs valent mieux que celles que comprend la loi en vigueur. Ce que nous reprochons aux articles en question est qu'ils ne définissent pas des termes clés et qu'il leur manque plusieurs éléments cruciaux d'une loi viable sur l'équité en matière d'emploi.

De plus, nous nous inquiétons d'un certain nombre des définitions qu'ils comprennent. Nous recommandons que la législation précise les usages d'emploi à examiner au cours de l'établissement des plans d'équité en matière d'emploi afin d'indiquer clairement aux employeurs ce qu'ils doivent faire et de voir à ce que tous les employeurs honorent les mêmes obligations. La législation devrait énumérer les pratiques à examiner, qui devraient dépasser le sens restreint de systèmes d'emploi. Ces usages devraient comprendre les pratiques dans des domaines tels que. . . et nous avons une très longue liste à la page 3. Je ne vais pas vous la lire, nous pourrons y revenir tout à l'heure. Nous n'estimons pas qu'il s'agit d'une liste exhaustive mais nous suggérons que c'est le genre de questions qu'il faut examiner.

L'absence d'instruction concrète dans le projet de loi pose un problème. Les articles en question du projet de loi traitent de règlements éventuels devant orienter la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi par les employeurs. En l'absence de règlements, les dispositions du projet de loi sont vagues et risquent de présenter une foule d'échappatoires.

Par exemple, l'article 9 ordonne à l'employeur «d'analyser son effectif, conformément aux règlements». Les relevés et analyses des effectifs sont des éléments de tout plan d'équité en matière d'emploi qui ont une importance critique. Toutes les personnes qui participent à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi doivent savoir comment l'information doit être recueillie et comment on peut, par exemple, la mettre en corrélation avec des données générales sur la population active du Canada afin de déterminer la sous—représentation.

We would recommend, therefore, that key definitions be built into the legislation, or that the regulations be developed immediately, so they can be read in conjunction with the proposed bill. It is not an unusual occurrence, in fact, to set up a committee to look at the regulations. Bear in mind that they could be changed once the legislation is passed if there have been changes in the bill the people were working on under the regulation.

We would also propose, if regulations are to be developed. that the drafters consult extensively with employment equity stakeholders, including employers, unions, and representatives of equality-seeking groups. That's not unusual around here—the stakeholders developing regulations and working on them in addition to amendments to legislation. For example, the Canadian Labour Code has a long history of client consultation...which is the employer and the unions.

One central omission in this draft legislation is the area of mandating responsibility for education on employment equity. What we have learned is that the success of employment equity programs depends on the type of education initiatives in support of these programs.

We were encouraged to note that clause 39 mandates the Minister of Employment and Immigration to develop and conduct information programs to foster public understanding of this proposed act and to foster public recognition of its purpose. We believe this is a very important provision. We would urge the committee to support it and urge the government to set aside sufficient funding-I know these are bad words-to allow an intensive educational campaign. In the current climate, it is critical that the federal government show leadership in pursuing equality for all Canadians and in opposing any and all acts of discrimination.

In this educational effort we would particularly urge the government to include other Canadians, including gay and lesbian citizens, along with the four designated groups specified in the legislation. The continued discrimination faced by gay and lesbian employees has been a concern for trade unions and equality activists in this country for some time. The government's promised amendments to include sexual orientation as a prohibitive ground of discrimination in the Canadian Human Rights Act will help eliminate discriminatory practices at work. Including discrimination on the basis of sexual orientation in educational work about the need to rid our society of all forms of discrimination will also be important.

In fact, anti-discrimination educational campaigns of a general nature can go a long way in ensuring the acceptance of employment equity initiatives. We would also recommend that such educational campaign include specific information on what employment equity is and what it is not.

We would also want to see some onus, an obligation, put on employers under this legislation to provide education to their les employeurs à informer les salariés au suiet de la employees about discrimination, about anti-harassment policies, discrimination, des politiques de lutte contre le harcèlement et and about the process of implementing employment equity. We de la procédure d'établissement et de mise en oeuvre de plans

[Traduction]

C'est pourquoi nous recommandons que des définitions clés soient incorporées au projet de loi ou qu'on établisse dès maintenant un règlement afin qu'il puisse être examiné conjointement avec le projet de loi. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'un comité soit créé pour examiner le règlement. N'oubliez pas que celui-ci peut être modifié une fois que la loi aura été votée s'il y a eu des changements dans le texte de loi étudié.

Nous proposons également que, si un règlement est préparé, les rédacteurs consultent tous les intervenants dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, y compris les employeurs, les syndicats et les représentants qui militent en faveur de l'égalité. Il n'est pas rare ici non plus que ce soit les intervenants qui préparent le règlement et les modifications à la loi. Par exemple, depuis longtemps le Congrès du Travail du Canada consulte sa clientèle, à savoir les employeurs et les syndicats.

L'une des principales lacunes du projet de loi est l'absence de mandat d'éducation relativement à l'équité en matière d'emploi. Nous avons appris que le succès des programmes sur l'équité en matière d'emploi dépend du type des initiatives d'éducation prises pour les appuyer.

Nous trouvons encourageant que l'article 39 confie au ministre de l'Emploi et de l'Immigration le mandat «de mettre sur pied des programmes d'information auprès du grand public destinés à lui faire mieux comprendre la présente loi et son objet». Cette disposition est importante. Nous incitons le comité à l'appuyer et nous incitons le gouvernement à réserver des fonds suffisants-je sais que des propos comme ceux-là n'ont pas la cote aujourd'hui-à la réalisation d'une campagne d'éducation intensive. Dans le climat actuel, il est de la plus haute importance que le gouvernement fédéral donne le pas à la poursuite de l'égalité pour tous les Canadiens et les Canadiennes et à l'opposition à toute discrimination.

Nous incitons le gouvernement à voir à ce que cette campagne porte non seulement sur les quatre groupes désignés indiqués dans le projet de loi mais aussi sur d'autres groupes de Canadiens et Canadiennes tels que le gays et les lesbiennes. Les syndicats et les personnes qui militent en faveur de l'égalité s'inquiètent depuis longtemps de la discrimination dont les salariés gays et lesbiennes continuent de faire l'objet. Les modifications que le gouvernement a promis d'apporter à la Loi canadienne sur les droits de la personne pour que les motifs de distinction illicites qu'elle prévoit englobent l'orientation sexuelle aideront à éliminer les pratiques discriminatoires en milieu de travail. Il serait utile à cette fin d'incorporer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle aux mesures prises pour sensibiliser les gens au besoin de débarrasser notre société de toute forme de discrimination.

De fait, les campagnes générales d'éducation contre la discrimination peuvent contribuer pour beaucoup à l'acceptation des initiatives ayant trait à l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons en outre que les campagnes de ce genre comprennent des renseignements précis sur l'équité en matière d'emploi.

Nous estimons également que le projet de loi devrait obliger

would think that kind of education would be developed and in fact delivered on an employer-employee, union-management basis. Again, we're starting to do a lot of that, particularly around harassment clauses in collective agreements, sexual and racial.

But in fact this bill does not even require employers to post their employment equity plans or the results of the required periodic review. We'd like to see that happening. I think it's good for the employer.

Again, it is not precedent setting. In fact, under part III of the Labour Code, sexual harassment policies of the employer must be posted in the workplace. So these are not new, creative ideas. It's just a continuation of practice in the federal jurisdiction.

• 1905

We would also recommend that employers be required to make employment equity plans accessible in the workplace for employees, to keep employees informed about the process of implementation of employment equity and to provide education on the principles of employment equity jointly with the union, where one exists.

I talked a little earlier about definitions, and I want to tell you some of the ones we have some concerns about.

The definition in the bill for members of visible minorities as "persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour" is, quite honestly, a definition we find to be offensive. It implies that Caucasian whites are the norm, a fact that is contradicted in world population terms, and it's a definition that contradicts the very purpose of the legislation.

We strongly recommend the definition commonly used: a person who, because of the person's race or colour, is in a visible minority in Canada.

The language around self-identification also causes us some misgivings. The CLC endorses the concept of self-identification and in fact have used it at various functions, particularly at our recent convention in terms of election of visible minorities within a visible minority caucus. We think it would be much more effective if the legislation simply provided employees the right to answer questions asked in any workplace survey.

The Chair: Would you like to make your concluding remarks now, please.

Ms Riche: Oh, goodness, I've so much more to say. Very quickly, let me try to highlight some of our major concerns, and we can get into it later on.

The exclusion we consider really problematic is in paragraph 5(a) of the bill, where the employer is to identify and eliminate barriers that result from the employment system's policies and practices that are not authorized by law. That is to say—and maybe not, but it certainly leaves us thinking that in fact future laws could be made and therefore, if it is authorized by law, we could in fact have discriminatory laws.

[Translation]

d'équité en matière d'emploie. Ce programme de sensibilisation devrait en fait être conçu et exécuté dans un cadre paritaire. Nous avons d'ailleurs déjà commencé à faire beaucoup de choses en ce sens, surtout en ce qui concerne l'inclusion de dispositions relatives au harcèlement sexuel et racial dans les conventions collectives.

Or, le projet de loi actuel n'exige même pas que les employeurs affichent leur plan d'équité en matière d'emploi ni les résultats de la révision périodique de ces plans. Nous voudrions que cela soit fait. Cela est bénéfique pour l'employeur.

Il ne s'agit pas là non plus d'un précédent. De fait, le Code canadien du travail, à la partie III, oblige les employeurs à afficher en milieu de travail leur politique de lutte contre le harcèlement. Il n'y a donc rien là d'inusité. Cela se situe dans le prolongement de la pratique actuelle dans les secteurs relevant de la compétence fédérale.

Nous recommandons donc que les employeurs soient tenus de mettre l'équité en matière d'emploi à la disposition des salariés en milieu de travail, de tenir les salariés au courant de la procédure de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et de les informer, de concert avec le syndicat s'il y a lieu, des principes de l'équité en matière d'emploi.

Tout à l'heure, j'ai abordé la question des définitions. Plusieurs d'entre elles nous posent des problèmes.

Nous trouvons notamment offensante la définition de «minorités visibles» en tant que «personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche». Elle sous—entend que les personnes de race blanche sont la norme alors que c'est loin d'être le cas à l'échelle du globe et elle contredit l'objet même du projet de loi.

Nous recommandons vigoureusement de remplacer cette définition par celle qui est employée couramment et selon laquelle un membre d'une minorité visible est une personne qui, en raison de sa race ou de sa couleur, fait partie d'une minorité visible au Canada.

Les termes employés au sujet de l'auto-identification nous inspirent, nous aussi, certaines craintes. Le CTC souscrit au principe de l'auto-identification et l'a même mis en pratique à plusieurs occasions, notamment lors de notre dernier congrès pour l'élection de membres de minorités visibles au sein du groupe des minorités visibles. Nous croyons qu'il serait beaucoup plus efficace que la législation donne tout simplement aux salariés le droit de répondre aux questions posées dans le cadre de toute enquête sur l'effectif.

Le président: Je vous inviterais maintenant à nous faire part de votre conclusion.

Mme Riche: Mon Dieu, il me reste tant de choses à dire. Très rapidement, je vais essayer d'énumérer nos principales préoccupations et nous pourrons en rediscuter plus tard.

Le paragraphe 5a) du projet de loi comprend une disposition d'exclusion qui pose un gros problème à notre avis. L'employeur doit déterminer et supprimer les obstacles découlant de systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit. Cela signifie —peut-être pas, mais cela nous amène à penser que dans l'avenir des lois pourraient être votées, ce qui rendrait ces obstacles autorisés par une règle de droit. Autrement dit, la loi aurait un effet discriminatoire.

So we would want to see that actually eliminated. In fact, we would go further and have the employment equity law as one of the human rights laws having paramountcy over other legislation.

On the issue of employment equity plans, we have real problems with the use of the term "reasonable", even having some understanding of its definition in law. An employer, according to these clauses, is to:

ensure that its employment equity plan would, if implemented, constitute reasonable progress toward implementing employment equity as required by this Act.

While we would never suggest that employers should ever have to Le CTC ne soutiendrait jamais que les employeurs devraient être make unreasonable efforts, these clauses seem to us to be unreasonably soft.

A further issue is that the use of the term "reasonable" will inevitably give rise to much unnecessary legislation litigation. So we would prefer to use something like "make every effort to implement".

On the Human Rights Commission, as we said, we're very pleased, but - I am sure the committee has heard this - we cannot take the same people in times of downsizing and say today you're this and tomorrow you're an employment equity tribunal. We would ask the committee to look at actually establishing a tribunal that would have expertise on it in the area of employment equity.

We are very concerned, as I said earlier, about the lack of mandated participation and the joint role we think should be played by union. The fact that they may consult or will have to consult is really not strong enough, and in fact I think that's a positive thing. I think management and union working together on an employment equity plan could only make it the best it could be.

We also would believe there should be third-party complaints. I have trouble with this, but I am prepared to accept that in some cases even an individual in a unionized workplace may want to go their own way on a complaint, and we would encourage that.

I am probably missing also. . .you certainly didn't give us enough time. But maybe in the question-and-answer period. . . and if not, I'm sure the staff people will remind me of which major pieces I've missed.

The Chair: Thank you for that, Ms Riche.

Now, Mr. Ménard.

M. Ménard: Je me joins à notre président pour vous souhaiter la bienvenue. Vous ne le savez peut-être pas, mais votre position est assez conforme à celle des témoins précédents sur le plan du contenu. J'aurais trois questions.

La loi désigne quatre catégories, que vous connaissez, et vous nous invitez à en désigner une cinquième. Cette dernière catégorie serait celle des gays et des lesbiennes. Ai-je bien compris?

Ms Riche: No, that's not correct.

[Traduction]

Nous recommandons l'élimination de cet élément. Nous allons même plus loin. La loi sur l'équité en matière d'emploi devrait être assimilée à la législation sur les droits de la personne et ainsi l'emporter sur les autres lois.

Au chapitre des plans d'équité en matière d'emploi, nous sommes mécontents de l'emploi du terme «raisonnables» même si nous avons une certaine idée du sens que vous donnez à ce mot en droit. Selon le texte, l'employeur doit:

veiller à ce que la mise en oeuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi visée par la présente

obligés de faire des efforts déraisonnables, mais ces articles nous semblent d'un manque de rigueur déraisonnable.

En outre, le recours au terme «raisonnables» donnera inévitablement lieu à une foule de litiges inutiles. Nous recommandons plutôt un libellé comme celui-ci: «que l'employeur fasse tous les efforts possible pour mettre en oeuvre son plan d'équité en matière d'emploi».

En ce qui concerne la Commission canadienne des droits de la personne, nous nous réjouissons, comme nous l'avons dit. Toutefois, et je suis certaine que les membres du comité ont entendu cet argument, à une époque de réduction des effectifs, on ne peut pas aller chercher quelqu'un qui fait un travail donné et le parachuter du jour au lendemain dans un tribunal sur l'équité en matière d'emploi. Nous demandons donc au comité de songer à créer un tribunal composé de spécialistes dans le domaine.

Nous nous inquiétons beaucoup, comme je l'ai déjà dit, du fait que la participation et le rôle à part égale des syndicats ne soient pas prévus par la loi. La possibilité ou l'obligation de consulter le syndicat ne sont pas suffisantes. Il faudrait que le patronat et les syndicats collaborent au plan, ce qui ne ferait que rehausser sa

Nous pensons qu'il devrait y avoir aussi règlement par une tierce partie. J'hésite un peu, mais je suis prête à accepter que dans certains cas même un syndiqué voudra déposer seul sa plainte. C'est quelque chose que nous encourageons.

J'oublie sûrement aussi. . . vous ne nous avez pas laissé de temps. Peut-être à l'occasion des questions... mes collaborateurs me rappelleront sans doute ce que j'ai oublié.

Le président: Merci beaucoup, madame Riche.

Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I join our Chairman in welcoming you. You may not be aware of it, but your position is quite similar to that of previous witnesses on the substance. I would have three questions.

The Act specifies four groups as you know. You suggest identifying a fifth one. That would be gays and lesbians. Is that right?

Mme Riche: Non, ce n'est pas exact.

M. Ménard: Voulez-vous préciser?

[Translation]

Mr. Ménard: Would you specify what you mean?

1910

Ms Riche: We suggested that the gays and lesbians be included in the education program, but we are not recommending that the gays, lesbians and bisexuals be considered as another designated group.

M. Ménard: Je croyais que vous proposiez d'ajouter une cinquième catégorie pour les gays et les lesbiennes. Cela me posait un certain problème.

Je voudrais quand même vous demander si vous ne croyiez pas que les gens qui ont le plus de difficulté à accéder au marché du travail sont les jeunes. À cet égard, les employeurs ne font peut-être pas tous les efforts qu'ils pourraient faire, et on est en présence d'effectifs, à l'intérieur d'entreprises, qui ne représentent pas toujours une partie de la population active.

Ne pensez-vous pas qu'en termes de catégories désignées, on devrait plutôt—cela a déjà été soulevé par d'autres partis d'opposition—faire un effort et ajouter la catégorie des jeunes? Avez-vous réfléchi à cela?

Ms Riche: No, we have not considered youth as one of the designated groups. That is not to say there shouldn't be special effort put in force on the part of the government. When we look at the unemployment rate, which has hung at around 20%, youth always have not been historically discriminated against. In fact, there were times when summer employment was readily available and anybody going through university could work on the trains, when we had them, and do all sort of things. That has happened, I would suggest, because of the market, not because we're in a market economy. I think there are other avenues to correct that, not as a designated group under employment equity.

However, youth as members of the designated groups would be covered, of course, and I would suggest, without having the statistics in front of me, that they may in fact be more discriminated against than the general population of the designated groups—that is, aboriginal youth, visible minority youth, youth with disabilities. It doesn't mean there shouldn't be special measures for youth. It's just that we wouldn't recommend it under this legislation.

M. Ménard: Est-il exact qu'un des griefs importants que vous avez face à cette loi-là, c'est que les syndicats ne sont pas assez associés à l'administration de la loi? On n'accorde pas aux syndicats un rôle et un statut de partenaire central dans l'administration de la loi, dans son application et, à la limite, dans sa diffusion. Voulez-vous nous rappeler, pour que ce soit bien clair pour tous les membres de ce Comité, ce que vous souhaitez concrètement en ce qui a trait à l'avis des syndicats?

Ms Riche: I would want them participating from the first minute of discussion, working with the employer on the survey. In fact, we could even look at something similar to the occupational health and safety committees that have been set up under provincial legislation across the country. That's been able to be done in unionized and non-unionized workplaces in a non-confrontational way, in a non-adversarial manner. Unions would be very much a part of the survey process. Well, we're asked to be that to get Cela nous permet de rallier l'appui des travailleurs. other workers on side to help with the survey.

Mme Riche: Nous avons suggéré que les gais et les lesbiennes fassent partie du programme d'éducation, mais nous ne recommandons pas que les gais et les lesbiennes et les bisexuels soient considérés comme un autre groupe désigné.

Mr. Ménard: I thought you were suggesting to add a fifth group for gays and lesbiens. I had some problem with that.

Still, I would like to ask you this. Don't you think that those who have the most difficulty in obtaining access to the labour force are the young. Maybe employers do not do as much as they could since you have a workforce in the payroll that is not always representative of the labour force.

As far as designated groups are concerned, don't you think that, as other opposition parties have mentioned, an effort should be made to add youth as a group? Have you given this any thought?

Mme Riche: Non, nous n'avons pas pensé à faire des jeunes une des catégories désignées. Cela ne signifie pas que l'État ne devrait pas faire un effort particulier. Le taux de chômage avoisinant les 20 p. 100, les jeunes n'ont pas toujours été victimes de discrimination. En effet, il fut une époque où les emplois d'été n'étaient pas rares; tous les étudiants pouvaient travailler à bord des trains, quand il y en avaient encore, pour occuper toutes sortes d'emplois. Cela est attribuable au marché et non à l'économie de marché. Je pense qu'il y a d'autres façons de corriger ce problème que de créer une catégorie désignée pour les jeunes.

Toutefois, les jeunes qui font partie de catégories désignées seraient évidemment protégés. Même si je n'ai pas les chiffres devant moi, ils subissent peut-être une discrimination plus forte que les autres membres des groupes désignés, à savoir les autochtones, les minorités visibles et les handicapés. Cela ne signifie pas qu'il ne devrait pas y avoir de mesures particulières pour les jeunes. Sauf que ce n'est pas ce que nous recommandons dans cette loi.

Mr. Ménard: Is it accurate to say that one of your major complaints about the bill is that the unions are not sufficiently involved in implementing the Act? The unions are not granted a role and a status as a key partner in administering, implementing, and, even, promoting awareness of the Act. So that it is quite clear for all committee members, would you tell us what, on a practical level, you would like to see in the bill in connection with union involvement?

Mme Riche: Je voudrais qu'ils participent dès le début à la discussion et collaborent avec l'employeur à la préparation du relevé. On pourrait songer à quelque chose semblable aux comités d'hygiène et de sécurité au travail qui existent en vertu des lois provinciales au pays. Il a été possible de les créer en milieu syndiqué et non syndiqué sans donner lieu à des affrontements. Les syndicats participeraient ainsi de près à la préparation des projets.

As for the education process, it would make all kinds of sense, and we could have nothing but positive results with union and management working together on the education programs, participating in the review and the ongoing monitoring of it. I would think an employment equity labour management committee would probably be the best way to go.

One of our recommendations in fact says employees unions and employers must have access to a dispute resolution mechanism and to the employment equity tribunal. Currently the only party that has the right to appeal is the employer.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I have a few questions. I'll be brief and perhaps you can be brief as well, and then we'll get through a number of these.

First of all, does the Canadian Labour Congress have an employment equity plan in force for its own organization?

• 1915

Ms Riche: In the process, under the Ontario legislation.

We have had what we call an affirmative action policy within the congress since 1984. It was adopted at our convention. We now have to work under the law of the Province of Ontario as an employer here.

Mrs. Hayes: Do you anticipate great changes in your affirmative action program?

Ms Riche: No, I expect great changes in hiring because, quite honestly, we have not been very good at it.

Mrs. Hayes: That's the next thing I was going to ask.

Ms Riche: I knew that. I knew exactly where you were heading.

Mrs. Haves: How are you doing?

Ms Riche: Not well.

Mrs. Hayes: Can you be more specific?

Ms Riche: In terms of hiring and staff, out of a staff of about 100 or 110—I don't know the exact number—we only have four visible minorities. I don't think—at least they haven't self-identified—we have any people with disabilities, and we have one aboriginal on staff. I think we have two self-identified lesbians on staff.

Women—I forgot about us.

Mrs. Hayes: I might have asked that next.

Ms Riche: No doubt. We certainly have a woman at the top leadership level.

Mrs. Hayes: Not to mention any names.

Some hon. members: Oh, oh!

Ms Riche: I think we'd probably be at about 30%, the majority of whom would be in clerical. We reflect the workplaces of the country. It's not planned that way but we do.

[Traduction]

Pour ce qui est de la sensibilisation, je ne vois que des avantages à voir collaborer syndicat et patronat à ces programmes. Ils pourraient participer à l'examen et à l'évaluation du programme de sensibilisation. L'idéal serait probablement un comité paritaire.

Dans une de nos recommandations, nous disons d'ailleurs que les salariés, les syndicats et les patrons devraient pouvoir se prévaloir de mécanismes de règlements des différends et avoir accès au tribunal sur l'équité en matière d'emploi. À l'heure actuelle, la seule partie qui puisse déposer un appel, c'est la partie patronale.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): J'aimerais poser quelques questions. Je serai brève et j'espère que vous pourrez l'être aussi, ce qui nous permettra d'examiner plusieurs de ces points.

Tout d'abord, est-ce que le Congrès du Travail du Canada a dans son organisation un plan d'équité en matière d'emploi?

Mme Riche: C'est en cours de réalisation en vertu de la loi ontarienne.

Le congrès dispose d'une politique de promotion sociale depuis 1984. Celle-ci a été adoptée lors de notre congrès. À titre d'employeur, nous sommes assujettis à la loi ontarienne.

Mme Hayes: Comptez-vous apporter de gros changements à votre programme de promotion sociale?

Mme Riche: Non, je m'attends à de gros changements en matière de recrutement parce que, pour être tout à fait franche, je vous dirai que nos résultats laissent à désirer.

Mme Hayes: C'est justement là où je voulais en venir.

Mme Riche: Je m'en doutais. Je me doutais bien que c'est là où vous vouliez en venir.

Mme Hayes: Vos résultats sont bons?

Mme Riche: Pas très.

Mme Hayes: Pouvez-vous être plus précise?

Mme Riche: Pour ce qui est du recrutement et du personnel, sur un effectif d'environ 110—je ne connais pas le chiffre exact—nous n'avons que quatre membres de minorités visibles. Je ne crois pas que personne ne s'est présenté comme tel—que nous avons des handicapés. Nous avons un employé autochtone. Deux de nos employées se déclarent lesbiennes.

Les femmes—j'avais oublié notre catégorie.

Mme Hayes: C'était peut-être ma prochaine question.

Mme Riche: Sans doute. En tous cas, nous avons une femme à la direction.

Mme Hayes: Ne donnons pas de nom.

Des voix: Oh, oh!

Mme Riche: Je pense que nous représentons à peu près 30 p. 100 de l'effectif, la plupart d'entre elles faisant du travail de bureau, un peu comme ailleurs au pays. On ne l'a pas voulu ainsi, mais telle est la situation.

Mrs. Hayes: My understanding is that workplaces outside the employment equity umbrella actually have a better representation of women than those under it.

Ms Riche: I'd be very surprised. You'd have to prove that to me in terms of the unemployment rate, the number of women in part-time jobs, and what kind of jobs they're in.

Mrs. Hayes: That is documented. Can you think of any explanation for that? This would be, say, the federal employment equity legislation that has been in power. Those companies are doing less well than the ones—

Ms Riche: Which companies?

Mrs. Hayes: Federally regulated companies.

Anyway, I'll move on.

Ms Riche: Perhaps we could see the documentation you have. It would be interesting.

Mrs. Hayes: In your brief you did mention that you would like the employment equity plan posted in the workplace, as is done with the anti-harassment policy. I've talked to a few employer groups, including some from the present federally regulated private sector, and they have some reticence about the audit process and how secure that will be. A company's employment equity plan will mesh with corporate plans, whether they be on relocation, expansion, contraction, or whatever. Those things have to mesh. They are concerned with public knowledge or competitors' knowledge of some of those plans.

How would you answer the legitimate concerns of employers in making these things public?

Ms Riche: I think we can establish a format of the plan. I think that in the province of Ontario they do have a form that's completed that shows the plan is in place. We're certainly not suggesting that the secrets of the company be put on the wall. Sue or David might want to talk about Ontario and their posting of the format they use.

Ms Sue Genge (National Representative, Women's and Human Rights Department, Canadian Labour Congress): I was going to say the same thing. If they have a standard format and all companies are posting this same standard format, I'm not sure where the competitive edge is going to come through.

Mrs. Hayes: There may be a difference perhaps in the employment equity plan and the audit. Now, my understanding, at least from the previous witness, is that they would like participation in the audit results as well. According to the legislation, the audit can be quite invasive, shall we say. It can be fairly open—ended.

Ms Riche: But honest, we would think.

Mrs. Hayes: I guess it would be honest, but again, how honest do you want to be in a competitive market?

[Translation]

Mme Hayes: Je crois savoir que dans les milieux de travail qui ne sont pas assujettis à l'équité en matière d'emploi, les femmes sont mieux représentées que dans ceux qui le sont.

Mme Riche: Cela m'étonnerait beaucoup. Il faudrait que vous me prouviez, taux de chômage à l'appui, et que vous me montriez le nombre de femmes qui occupent des emplois à temps partiel et dans quelles catégories.

Mme Hayes: La chose est avérée. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi? Je parle de la loi fédérale relative à l'équité en matière d'emploi. Ces entreprises ont des résultats moins bons que celles. . .

Mme Riche: Quelles entreprises?

Mme Hayes: Les entreprises assujetties à la réglementation fédérale.

Peu importe, je vais passer à autre chose.

Mme Riche: Nous pourrions peut-être prendre connaissance des documents que vous avez, ce serait intéressant.

Mme Hayes: Dans votre mémoire, vous avez dit que vous voudriez que le plan d'équité en matière d'emploi soit affiché au travail, comme c'est le cas pour la politique de lutte contre le harcèlement. J'ai discuté avec certains groupes d'employeurs, y compris certains du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral. Ils ont certaines hésitations à propos des contrôles et de la confidentialité des renseignements. Le plan d'équité aura un lien avec les plans de l'entreprise, par exemple en ce qui concerne une réinstallation, des travaux d'expansion ou le contraire. Il y aura un lien entre les deux. Ils ne voudraient que le grand public ou leurs concurrents soient au courant de ces plans.

Ce sont des inquiétudes légitimes de la part des employeurs. Que pouvez-vous leur répondre?

Mme Riche: Je pense que l'on peut concevoir un plan type. En Ontario, il existe un formulaire qui sert à décrire le plan. Nous ne tenons nullement à ce que les secrets de l'entreprise soient révélés. Sue ou David voudront peut—être vous parler de la situation en Ontario et de la façon dont le formulaire est affiché.

Mme Sue Genge (représentante nationale, Département des droits de la femme, Congrès du Travail du Canada): J'allais dire la même chose. S'il y a une présentation type et si toutes les entreprises s'en servent, je ne vois pas où est l'avantage pour la concurrence.

Mme Hayes: Il pourrait y avoir une différence, peut-être, entre le plan d'équité en matière d'emploi et les résultats de la vérification. D'après ce qu'a dit le témoin précédent, l'employeur voudrait participer lui aussi à la compilation des résultats du contrôle. En vertu de la loi, ce contrôle peut être assez envahissant, disons. Cela peut être assez vaste.

Mme Riche: Mais juste, selon nous.

Mme Hayes: J'imagine que oui, mais jusqu'où va la justice en situation de concurrence?

[Traduction]

• 1920

Ms Riche: Oh, is that how it works?

Mrs. Hayes: You can be honest, but if they are facts and figures that will destroy a competitive edge, then it's not that you're trying to be dishonest, you're just trying to keep a competitive edge. That's very much a reality in today's marketplace.

Ms Riche: Well, it's certainly the argument used for everything.

I'm trying to work it all through my head, how we fit this into employment equity legislation. The legislation to ask the workplace to become more reflective of the population—and one would hope that makes for a better workplace and all these things—If you want to argue on the point of competitiveness, you should improve only the workplace. If we do it all right, we should have happier workers, more productive workers, and it should only improve. The suggestion that posting a plan in the Bank of Montreal would somehow or other hurt their competitive edge—I can't seem to get my head around that. It's beyond my comprehension.

Mr. Grose: Ms Riche, here I come with my rather odd and strange presentation, the same as last time you and I met.

This is a lovely presentation, and I look at it as being of assistance to us, not a criticism. But I wonder if I might make a suggestion. In the future, when you're bringing us this kind of critique or addition or comment on a bill, could you take the page, divide it in half, put the bill on this side and put your comments or your proposed amendment on the other side? We do that when we're changing wording in a bill. You could put down clause 1, okay; clause 2, not bad; clause 3—clause 5, this is a crock, this is the way it should read. Put it in there for me. I spend my time flipping back and forth between this and the legislation from sixty different briefs.

Ms Riche: Not a bad idea.

Mr. Grose: Could you do that for me? It would help me, even if it doesn't help anyone else.

Ms Riche: Even if we don't it for committees, I'm going to do it for you.

Mr. Grose: Thank you. I do appreciate it.

Ms Riche: I think that's a very good idea, a very good suggestion.

Mr. Grose: In the spirit of the fact that I look at this as assisting us, you and I have been around long enough to know we never get exactly what we want, we seldom get most of what we want, we sometimes get part of what we want.

Ms Riche: I do better than that.

Mr. Grose: You're better at working the system than I am.

Could you tell me—possibly one, two and three, or one and two, or whatever you choose—what your priorities would be for additions or changes to this bill? Let's see what we can do.

Mme Riche: Est-ce donc ainsi que cela fonctionne?

Mme Hayes: On vise l'honnêteté, certes, mais si certains faits et chiffres risquent de compromettre votre compétitivité, sans vouloir pour autant être malhonnête vous faites preuve de réalisme, vous essayez de conserver votre place, compte tenu des réalités du marché.

 \boldsymbol{Mme} $\boldsymbol{Riche:}$ C'est un argument qui est certainement mis à toutes les sauces.

J'essaye, moi, de concilier tout cela avec la Loi sur l'équité de l'emploi qui vise, elle, à faire que le lieu de travail reflète plus fidèlement la composition de la population et par là même—espérons—le—devienne un endroit plus humain, meilleur... Si vous parlez au seul nom de la compétitivité, ce n'est que le lieu de travail qu'il s'agit d'améliorer et si nous y parvenons, les employés seront plus satisfaits, plus productifs et ce ne pourrait être qu'un progrès. Mais votre argument, c'est que le fait d'afficher un plan à cet effet à la Banque de Montréal risquerait de compromettre, de l'une ou l'autre façon, la compétitivité de celle—ci... J'avoue avoir du mal à suivre votre argument.

M. Grose: Me revoilà donc avec cet exposé plutôt singulier, le même que la dernière fois où vous et moi nous sommes rencontrés.

C'est un bien joli exposé dont l'objectif, je n'en doute pas, est de nous aider et non de nous critiquer. Me permettez-vous toutefois une suggestion? Quand vous reviendrez une autre fois pour faire des commentaires ou des critiques sur un projet de loi, pourriez-vous diviser la page en deux colonnes avec le texte du projet de loi dans l'une et vos commentaires au projet d'amendement dans l'autre? C'est ce que nous faisons quand nous changeons le libellé d'un projet de loi. Vous pourriez ainsi inscrire: article 1, satisfaisant; article 2, acceptable; article 3... article 5, ça ne tient pas, c'est ainsi qu'il faudrait le modifier. En effet, je passe mon temps à feuilleter fiévreusement votre exposé ainsi que soixante autres, et à essayer de m'y retrouver dans le projet de loi.

Mme Riche: Ce n'est pas une mauvaise idée.

M. Grose: Pourriez-vous faire cela pour moi? Cela me permettrait de m'y retrouver, même si les autres n'en ont pas besoin.

Mme Riche: Même si nous n'avons pas l'habitude de le faire pour les comités, je veux certainement le faire pour vous.

M. Grose: Je vous remercie, je vous en suis très reconnaissant.

Mme Riche: Je trouve que vous avez là une excellente idée.

M. Grose: Ce serait là une façon de nous aider, mais vous et moi avons assez d'expérience pour savoir qu'on n'obtient jamais exactement ce qu'on veut, qu'on n'obtient rarement l'essentiel de ce qu'on veut, et souvent seulement une partie.

Mme Riche: Mon palmarès n'est pa aussi mauvais que cela.

M. Grose: C'est que vous savez mieux manipuler le système.

Pourriez-vous me dire quelles sont vos priorités pour des ajouts ou des modifications à ce projet de loi, en les classant par ordre d'importance? Voyons ce que nous pouvons faire.

Ms Riche: First of all, the involvement of the unions, because I do think that's positive. I'm going to repeat myself. Secondly, the ability—and I want to refer to the bill so I don't get this wrong. The one I talked about, the typing error, the consequential amendments to the Human Rights—where in fact the new tribunal or whatever will not be able to impose systemic remedies, having proven systemic discrimination.

We should refer you to the bill, page 11 of the brief and proposed subsection 54.1(2) of the consequential amendments to the Human Rights Act, where it says:

Where a tribunal finds that a complaint against an employer is substantiated,

-so the complaint has now been proven-

error. But it says:

it may not make an order pursuant to subparagraph 53(2)(a)(i) requiring the employer to adopt a special program, plan or arrangement containing

(a) positive policies

We find it absolutely astounding that they cannot do the

I'll just take you back to the actual big case that got us into employment equity in the first place, the CN case, where in fact the systemic solutions were put before the company and they did them. That could not happen under this legislation. That's a big, big concern for us.

• 1925

You asked for three. Access to complaints and third-party complaints, I suppose. A lot of our other concerns are not that big.

Mr. Grose: That's what I was aiming at.

Ms Riche: There are lots of ways of working through this legislation. Our people have been working for a while with the departmental people. This has not been a bad process. Lots of things can be fixed. We're only into first reading. So we are able, and our technicians and professionals are prepared, to continue to work with the departmental people.

Mr. Robinson (Burnaby—Kingsway): Mr. Chairman, thank you for giving me the floor as a lowly associate member of the committee.

I thank the witnesses for their presentation and for their very comprehensive brief. I frankly think Mr. Grose's suggestion is a very good one for presentation of the actual suggested amendments. It's one that would be useful in other committees too.

I agree with you completely about the ability of a human rights tribunal to make an order on systemic discrimination. I find that extraordinary. I can only hope it is in fact a typo. To suggest they can't make that order in these circumstances would be a step backward.

[Translation]

Mme Riche: Avant tout la participation des syndicats parce qu'au risque de me répéter, je considère que c'est important. En second lieu, la capacité. . . et je voudrais me référer au projet de loi, afin de ne pas m'embrouiller. Ce dont nous parlions, l'erreur de transcription, les amendements corrélatifs aux droits de la personne...où en fait le nouveau tribunal ou autre instance ne sera pas en mesure d'imposer des recours systémiques en ayant prouvé la discrimination systémique.

Nous devrions vous renvoyer au projet de loi, à la page 12 de notre mémoire, à propos des modifications corrélatives proposées à la Loi sur les droits de la personne, où il est dit:

Le tribunal qui juge fondée une plainte contre un employeur ne peut ordonner...

...Donc, la plainte est belle et bien établie maintenant. ...

il peut ne pas

- and it's the word "not" that I keep praying is a typographical et j'espère de tout coeur que le mot «ne» soit une erreur de transcription, mais le texte continue:

> ... ne peut lui ordonner, malgré le sous-alinéa 53(2)a)(i), d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant:

a) des règles et usages positifs

Il nous paraît absolument renversant qu'on ne puisse procéder à des corrections.

Je voudrais vous rappeler l'affaire sensationnelle qui nous a amenés à intervenir sur cette question d'équité de l'emploi, à savoir l'affaire CN, où les solutions systémiques ont effectivement été présentées à la société qui les a adoptées. Ceci n'aurait pu se produire dans le cadre de cette loi et c'est ce qui nous préoccupe gravement.

Vous m'avez demandé trois de nos priorités, les deux autres seraient l'accès aux plaintes et le règlement par une tierce partie. Il y en a d'autres, certes, mais qui n'ont pas la même importance.

M. Grose: C'est bien ce que je voulais entendre.

Mme Riche: Il y a toutes sortes de façons de découvrir les implications de cette loi et voilà un moment que nos gens s'y emploient, non sans succès, avec le personnel du ministère. Bien des questions peuvent encore être mises au point, nous n'en sommes qu'à la première lecture. Notre personnel, spécialisé ou autre, est donc tout à fait en mesure de continuer à collaborer avec les gens du

M. Robinson (Burnaby - Kingsway): Monsieur le président, je vous remercie de me permettre de prendre la parole, moi qui ne suis qu'un membre associé du comité.

Je remercie les témoins de leur exposé et de leur mémoire très détaillé. La proposition de M. Grose pour la présentation des projets d'amendement me paraît excellente, elle devrait également être adoptée dans les autres comités.

Comme vous, je considère extraordinaire cette disposition visant à faire qu'un tribunal des droits de la personne ne peut donner d'ordre à un employeur quand il y a discrimination systémique, et j'espère de tout coeur qu'il ne s'agit que d'une erreur typographique car sinon, ce sera là une mesure rétrograde.

My first question is on the role to be played by the Canadian Human Rights Commission in enforcement here. Some concerns have been raised that given the inadequate resources the commission may have, and given some of the lengthy delays we've seen in the commission's dealings with complaints under their current mandate, there may be some difficulties in their being the body that enforces this. I wonder if you have any particular comments on that.

Ms Riche: This is anecdotal, but quite factual. One of our large affiliates now has a case before the Human Rights Commission on pay equity. It has been going on for an incredible length of time. They've just about got to the point of reaching some settlement. The Human Rights Commission does not have the resources to provide the mediator or the conciliator to complete the work. You may hear that from the affiliate. It's not for me to tell you who they are. An incredible amount of work has gone on.

I think the Human Rights Commission supports this. We've had incredibly long pay equity tribunals. Ten years is not unusual—I'm serious—on pay equity under the federal public service.

But if we're going to go to the Human Rights Commission—and they're probably going to be downsizing after the budget anyway; I don't know what the scene's going to be—and just have the same people who are there now become the employment equity tribunal, I don't think it's going to work. The legislation and the principles within it lose their momentum too. I just don't think it's going to happen.

Mr. Robinson: I must say I share that concern.

Mrs. Hayes: On a point of order, could I make a comment? We as a party and our member would like to ask another question, and I think that should be allowed before a non-registered member of the committee gets too much time. Last time we had only one question given to our group. It's only fair that we—

The Chair: We still have ten minutes. I can see that... I exercised some discretion here, and I thought it would have been with concurrence, but if you object strenuously, of course I will sustain it.

Mr. Robinson: I just have one brief question.

Ms Riche: I think the employment equity committee could have equity on the committee.

The Chair: With the consent of the committee, can we—

Mrs. Hayes: With committee members, membership... As a union representative, you know membership does count for something.

Mr. Strahl: Members' privileges.

The Chair: I can understand. Mrs. Hayes has raised a legitimate question of—

M. Ménard: Je suis prêt à céder mon temps au collègue Svend Robinson. Svend Robinson est un membre associé et c'est la moindre des choses qu'il puisse poser une question, surtout qu'il est de ceux qui posent des questions intelligentes. Il faut s'en réjouir. Alors, je suis prêt à consentir mon temps à M. Robinson.

[Traduction]

Ma première question concerne l'application de la loi par la Commission canadienne des droits de la personne. En effet, a-t-il été dit, en raison des ressources insuffisantes de cette commission et des lenteurs quand la commission a examiné des plaintes dans le cadre de son mandat à l'heure actuelle, celle-ci ne constituerait peut-être pas l'instance idéale pour veiller à cette application. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mme Riche: Je voudrais vous citer un fait réel mais tout à fait pertinent. La Commission des droits de la personne est actuellement saisie d'un cas, sur l'équité en matière de salaire, par l'un de nos membres affiliés les plus importants. L'affaire traîne en longueur depuis une éternité, et ils sont enfin à la veille de parvenir à une entente. La Commission des droits de la personne n'a pas les ressources pour reléguer un médiateur ou conciliateur pour le règlement final. Ce n'est pas à moi de divulguer le nom de cet affilié, il vous le dira peut-être lui-même, mais le travail qui a été fait est considérable.

La Commission des droits de la personne appuie cela, je le crois. Nous avons des tribunaux où les questions d'équité de salaire traînent indéfiniment en longueur, souvent dix ans, je n'exagère pas, avec la fonction publique du gouvernement fédéral.

Mais si nous nous adressons à la Commission des droits de la personne, dont les ressources vont probablement être encore amenuisées par le budget, je ne sais ce qu'il adviendra, avec les mêmes personnes qui y sont actuellement et qui deviendront le tribunal d'équiré de l'emploi. Je pense que c'est voué à l'échec. La loi et les principes qu'elle contient se déprécient également, tout cela me paraît sans issue.

M. Robinson: J'avoue partager votre opinion.

Mme Hayes: J'invoque le Règlement, et voudrais faire un commentaire. Le parti que je représente voudrait poser une autre question, et il conviendrait, je pense, de donner la parole aux membres qui représentent ce parti avant de permettre à un membre non inscrit du comité d'accaparer le témoin. La dernière fois notre groupe n'a posé qu'une seule question, et il ne serait que juste. . .

Le président: Il nous reste encore dix minutes. Je vois que... J'ai usé de mon pouvoir discrétionnaire jusqu'ici, et je pensais que vous étiez tous d'accord, mais s'il y a une objection vigoureuse je ne m'y opposerai certainement pas.

M. Robinson: Il ne me reste qu'une petite question.

Mme Riche: Je pense que le comité de l'équité en matière d'emploi pourrait faire preuve d'équité.

Le président: Avec le consentement du comité, pourrionsnous...

Mme Hayes: Avec les membres du comité...en tant que représentants du syndicat vous savez que les membres ont leur importance.

M. Strahl: À tout seigneur tout honneur.

Le président: Je comprends. M^{me} Hayes soulevait une question tout à fait justifier de. . .

Mr. Ménard: I am willing to allow my colleague Svend Robinson to use my time. Svend Robinson is an associate member, he should be allowed to ask a question, all the more because his questions are good ones and we should appreciate them. Therefore I am ready to let him take my place.

M. Robinson: Vous êtes très gentil, monsieur Ménard.

Mrs. Hayes: My opinion, then, in deference to my colleague, would be that it is now time for the Liberals to ask a question. When it becomes his turn, then perhaps if he wants to give his time—

The Chair: Yes, I have noted that.

Proceed, please, Mr. Robinson.

• 1930

Mr. Robinson: My final question, after that very thoughtful intervention, is with respect to the broader philosophical issue here.

There has been criticism of this legislation in the House by the folks to my right here—

An hon. member: Away to your right.

Mr. Robinson: —yes, away to my right—and particularly from my friend from Fraser Valley East, suggesting that this whole concept of employment equity is unacceptable and that we should leave it to the marketplace to regulate. He has talked about this as perhaps leading to some form of apartheid, which I think is the term he used in the House.

I wonder if you, or any of the witnesses, could just respond to the broader philosophical issue: why not just leave this to the marketplace and let it decide who is and who isn't in a position to be hired by employers? What do you see as the fundamental importance of moving forward in employment equity? How do you respond to the argument of my friends far to my right?

Ms Riche: Well, if the marketplace had been successful, we wouldn't be here with employment equity legislation. If they had actually done what your colleague seems to think they can do, we wouldn't have employment equity legislation. But they have not. This is well documented in terms of the designated groups not being hired, not being promoted.

Of course the other thing is that we have the Charter of Rights and Freedoms. Many of us fought very hard to get it, particularly subsection 15(2), which talks about affirmative action. Ever since we have had the Charter of Rights and Freedoms, there has been a clear understanding that we haven't been very good in our society in terms of treating all people equally. In fact, we had to say in our Constitution that we could take special measures to allow this to happen. This is exactly what follows in employment equity. If we thought the market would do it, we'd go ahead.

I don't know if David and Sue would like to speak to the—

The Chair: I think I'll ask Mr. Strahl to pose a question now.

Mr. Strahl: Since I'm sitting far to the right of Svend on this one, I'll continue, but only to say that at times—and I mentioned this to the last groups—there are other factors involved besides the fact that an employer may or may not be trying, be willing, or whatever, to hire people from the designated groups.

[Translation]

Mr. Robinson: It is very kind of you, Mr. Ménard.

Mme Hayes: Avec tout le respect que je dois à mon collègue, je dirais pourtant qu'à mon avis, il est temps que les libéraux posent une question. Quand ce sera son tour à lui, s'il consent à céder sa place. . .

Le président: Oui, j'en ai pris note.

Allez-y, monsieur Robinson.

M. Robinson: Après cette intervention fort intéressante, ma dernière question porte sur le principe philosophique sous-jacent.

Cette loi a fait l'objet de critiques à la Chambre par ceux qui sont à ma droite. . .

Une voix: À votre extrême droite.

M. Robinson: Effectivement, à mon extrême droite...en particulier de la part de mon collègue de Fraser Valley—Est d'après qui toute cette notion d'équité en matière d'emploi serait inadmissible et il conviendrait de s'en remettre aux lois du marché. Il disait que cela déboucherait peut—être sur une forme d'apartheid; c'est le terme même qu'il a employé à la Chambre, si je ne me trompe.

Est—ce que vous pourriez, vous ou l'un des témoins, répondre, au plan philosophique, à cette question: Pourquoi ne pas simplement s'en remettre à la loi du marché pour juger qui devrait, ou ne devrait pas être embauché? Pourquoi est—il si important, d'après vous, de faire avancer l'équité dans l'emploi? Comment répondez—vous à l'argument de mes collègues à mon extrême droite?

Mme Riche: C'est que si la loi du marché s'était imposée nous ne serions pas ici à nous pencher sur ce projet de loi d'équité en matière d'emploi. Si ces gens avaient fait ce que votre collègue semble penser qu'il est dans leur pouvoir de faire, nous ne serions pas ici à examiner ce projet de loi; mais le fait est qu'ils ne l'ont pas fait, que les groupes désignés ne sont pas embauchés ou ne reçoivent pas de promotion.

L'autre aspect de la question, bien entendu, c'est que nous avons la Charte des droits et libertés, pour laquelle beaucoup d'entre nous ont lutté vaillamment, en particulier pour le paragraphe 15(2) où il est question d'action positive. Depuis que nous avons cette Charte, il est clairement apparu que notre société n'a pas à tirer gloire de l'égalité avec laquelle elle a traité les gens. Nous avons même dû dire, dans notre Constitution, que nous devrions prendre des mesures spéciales afin de redresser la situation, et c'est exactement ce que propose le projet d'équité en matière d'emploi. S'il suffisait pour cela de s'en remettre au marché, nous le laisserions faire.

Je ne sais pas si David et Sue voudraient prendre la parole sur cette question. . .

Le président: Je vais maintenant demander à M. Strahl de poser sa question.

M. Strahl: Puisque sur ce point je me trouve à l'extrême droite de Svend, je vais continuer mais simplement pour dire, comme je l'ai fait aux derniers groupes, qu'il y a parfois d'autres facteurs en jeu à part le fait qu'un employeur essaye ou n'essaye pas, est disposé ou non à embaucher des gens des groupes désignés.

I think the last logging camp I ran—I'm not sure because we didn't do a designated group thing—was composed of at least 25% aboriginals. I might add that the reason for this was just a combination of going out and hiring the best people I could find. It had nothing to do with race. I just hired good people. It so happened that I ended up with 25% aboriginals. That was far more than the proportion of the workplace, but who gives a rip? I hired good people, which was all I cared about.

I'm getting kind of personal, but my concern has already been echoed over here. I just don't know, I think if you were to check even amongst your own membership—I'm not talking about the head office now, but the membership—there isn't necessarily broad support for a program sometimes seen to be a system of reverse discrimination.

You can say what you like about it, but the case Paul brought up earlier was a case of a woman coming in with a superior set of credentials and a better set of educational skills. Because the targeted group was outside of women, however, the employer felt they had to hire in order to meet a numerical. . . They didn't call it a quota. But that person was told that she went into the long list in cyberspace and wouldn't get a chance at this job.

What do I say? I get this, too. Men and women come in and say they were denied a job because someone else—not necessarily the most qualified but somebody that just eked over the line, or whatever—made it through. I don't know how to answer to them. It seems to me they have a point when they say they were discriminated against, as this woman did. I agree that she was. So what do I say to them?

Mr. David Onyalo (National Representative, Women's and Human Rights Department, Canadian Labour Congress): You raised some important questions, but I want to go back to your original statement. You said you were in a position to hire people, but fortunately you were not able to hire enough aboriginal people because you thought they were not qualified. You didn't think—

Mr. Strahl: No, no. I said I hired lots of aboriginal people because they were very good. They happened to make up, I would guess, about 25% of my workforce. This was the case not because I targeted them through special hiring, but because I targeted good people, the best people. Far out of proportion to the representation in the general society, they happened to be aboriginal.

• 1935

I guess it was a good thing. I didn't care one way or the other. They were just good people, and a quarter of them were aboriginal. So it was great. But it wasn't because of an employment equity plan. It was because it made good business sense.

Ms Riche: So you were a good employer.

Mr. Strahl: I hope I was. But I think in the industry I was involved in, that was quite common.

[Traduction]

Le dernier chantier d'exploitation forestière que j'ai dirigé comprenait au moins 25 p. 100 d'autochtones. Je n'en suis pas certain, car au lieu de nous préoccuper des groupes désignés nous nous sommes contentés d'embaucher les meilleurs, sans considération de race. J'ai choisi de bons ouvriers, et je me suis retrouvé avec 25 p. 100 d'autochtones, ce qui est bien supérieur à la proportion visée pour le lieu de travail, mais qu'importe? J'ai embauché des gens qui font du bon travail, c'est tout ce qui m'importait.

Je vous rapporte là un fait personnel, mais d'autres m'ont déjà fait écho. Vérifiez donc parmi vos propres membres, pas ceux de la direction, mais le gros de la troupe, et vous constaterez qu'un programme qui semble parfois être une discrimination à l'envers ne bénéficie que d'un soutien mitigé.

Vous pouvez dire ce que vous voulez, mais le cas rapporté tout à l'heure par Paul, celui d'une femme très instruite et qui avait d'excellentes références mais qui n'a pas été embauchée parce que ne faisant pas partie du groupe désigné, et l'employeur se sentait obligé de répondre aux exigences numériques...on ne l'appelle peut-être pas un quota, mais cette femme s'est fait dire qu'elle prenait place dans une liste interminable et qu'elle n'aurait aucune chance d'obtenir cet emploi.

Ce que je veux dire? Ce qu'on me rapporte. Des hommes et des femmes me disent qu'on leur a refusé un emploi parce qu'on a embauché un autre, pas nécessairement plus qualifié, mais qui est arrivé à se faufiler. Je ne sais que leur répondre quand ils se plaignent, eux, de discrimination, comme l'a fait cette femme, car je suis d'accord avec elle. Alors, que lui répondre?

M. David Onyalo (représentant national, Département des droits de la femme, Congrès du travail du Canada): Vous avez posé des questions importantes, mais je voudrais revenir à votre déclaration première. Vous disiez que vous pouviez embaucher des gens, mais que par bonheur vous n'avez pu embaucher suffisamment d'autochtones, parce que vous pensiez qu'ils n'étaient pas qualifiés. Vous ne pensiez pas. . .

M. Strahl: Non, non. Je disais que j'avais embauché un grand nombre d'autochtones parce que j'avais une excellente opinion d'eux, et qu'ils ont constitué 25 p. 100 de mon effectif. Ceci s'est fait non parce que des consignes spéciales m'avaient été données à cet effet, mais parce que j'ai choisi les meilleurs, les plus qualifiés. Mon effectif ne reflétait donc pas fidèlement la société dans son ensemble, mais les meilleurs, par hasard, étaient des autochtones.

Cela ne m'importait guère, j'avais des effectifs de qualité, dont un quart était des autochtones, mais je ne l'ai pas fait en vertu de directives à cet effet, pour obéir à un plan d'équité en matière d'emploi; je l'ai fait parce que c'était bon pour mes affaires.

Mme Riche: Vous étiez donc un bon employeur.

M. Strahl: Je l'espère, mais dans le secteur qui est le mien c'est tout à fait commun.

Mr. Onyalo: Let me try to answer it. One of the assumptions people make is that in how people get hired, in how people get reflected in the workplace, it has to do with an individual. If you're a fair person, if you don't discriminate, then eventually you'll end up having people who are qualified in your workplace.

As far as we're concerned, one of the things employment equity is trying to address is what's called "systemic discrimination". Sometimes systemic discrimination has nothing to do with whether you're a good supervisor, whether you're a good recruiter, or not. Systemic discrimination has to do with the practices, whether it's unemployment or promotion, that over time have resulted in people being shut out from the work.

Maybe that workplace you're talking about is unique. But from the position where we are, the reason why people have been fighting for employment equity is that people have looked at different workplaces throughout the country, and sometimes it's hard to explain why, for example, you are in an area where there's one group of people who are represented, and if you look at the workplace, they are under-represented.

The assumption that somehow one individual, based on whether they are fair or not, will determine how many people are represented in the workplace is sometimes not the issue. The issue is how your practices have worked over time.

I just want to get back to one of your comments. One of the reasons why some of those businesses say we need employment equity is that they have found there's a lot of potential. There are a lot of women with skills and talents. There are a lot of visible minorities with skills and talents they haven't been able to utilize. It's to their advantage to make sure they break the barriers that have stopped these people from participating in the workplace. That's one of the reasons why a lot of business people support employment equity—not because they're nice, not because they're good employers, but because it's a reality.

Mr. Strahl: Then they hire the best people they can.

Ms Riche: We have to be very careful about assumptions that white able-bodied men, now women... It is interesting that the examples being used are women. The one he used, and you referred to, was about the qualified white woman, I suspect.

Mr. Strahl: I don't know.

Ms Riche: Whatever. It's interesting. Women are one of the designated groups. Back before the other groups were involved, the anecdote tonight would have been that this man couldn't get the job because the designated group was a woman.

It's tough. I wouldn't deny for a minute that trying to reorganize the system is easy. There's going to be some disruption and there will be some people. . . I've given presentations to union people who have said things to me such as "the goddamn native has been in the place for 5 years and I've been here 27". The education part of this bill is vital to the understanding of it if we believe what we say we do. And it is tough.

[Translation]

M. Onyalo: Permettez-moi d'essayer de vous répondre. L'impression qu'ont les gens, c'est qu'il ne tient qu'à une personne de décider comment embaucher, comment l'effectif d'une entreprise reflète la société dans son ensemble. Si l'employeur est juste et ne fait pas de discrimination, il finira par avoir des gens qualifiés comme employés.

Mais l'un des problèmes que nous essayons de redresser par l'équité en matière d'emploi, c'est ce que nous appelons la «discrimination systémique». Celle—ci n'a parfois rien à voir avec le fait que vous êtes peut—être un bon contremaître ou que vous recrutez impartialement votre personnel. La discrimination systémique est liée à des pratiques, qu'il s'agisse de chômage ou de promotion, qui, avec le temps, ont fait que certains se trouvent exclus de l'emploi.

Le chantier dont vous parlez est peut-être unique, mais d'après la façon dont nous voyons les choses, si les gens se battent tellement pour l'équité dans l'emploi, c'est qu'en examinant les lieux de travail, partout dans le pays, ils ont constaté qu'il y a un domaine où un groupe de gens est sous-représenté, sans que l'on puisse s'expliquer pourquoi, alors qu'il est présent dans la population.

Une seule personne, qu'elle soit juste ou non, ne peut donc pas modifier une situation; la question qui se pose, c'est de savoir à quelle situation ont abouti des pratiques qui s'exercent depuis longtemps.

Je voudrais revenir à l'une de vos observations. L'une des raisons pour lesquelles certaines de ces entreprises disent qu'il faut assurer l'équité dans l'emploi, c'est qu'elles ont pu constaté tout le potentiel qui existe. C'est ainsi qu'il y a de nombreuses femmes ou membres de minorités visibles qui ont des talents et des compétences qu'elles n'ont pu exploiter. Il est de l'avantage de tous de lever les barrières que ces gens trouvent sur leur chemin quand ils cherchent du travail. C'est l'une des raisons pour lesquelles un grand nombre de gens d'affaires sont pour l'équité de l'emploi, pas parce que ce sont de bons employeurs, pas par gentillesse, mais parce qu'ils sont réalistes.

M. Strahl: Dans ce cas, ils embaucheront les meilleurs.

Mme Riche: Ne nous laissons pas égarer par l'idée que les hommes—à l'heure actuelle les femmes—valides, de race blanche... Fait intéressent, on a donné comme exemple des femmes. Vous parliez, je pense, d'une femme blanche qualifiée.

M. Strahl: Je n'en sais rien.

Mme Riche: Peu importe, mais c'est intéressant, les femmes sont l'un des groupes désignés. Il y a quelque temps, encore, avant que les autres groupes ne soient désignés, on nous aurait rapporté comme anecdote qu'un certain homme ne pouvait obtenir cet emploi parce que c'est une femme, membre donc du groupe désigné, qui l'a obtenu.

Ce sont des situations pénibles. Loin de moi l'idée que la réorganisation du système est facile; elle entraînera des perturbations et il y aura des gens qui seront... J'ai fait des exposés devant des membres du syndicat qui m'ont fait des remarques du genre «ce maudit Indien travaille depuis cinq ans, et moi je suis en poste depuis 27 ans». Dans ce projet de loi, la part éducation est vitale; il faut le faire comprendre si nous croyons vraiment en ce que nous faisons, et ce sera une tâche ardue.

Not every employer has... I suspect you're one of the few white employers in this country who would say they have 25% aboriginals on their staff.

The Chair: I'll interrupt at this point. We're just about out of time.

The chair would like to pose one question. I assume in confidence you believe employment equity is about the principle of merit. Is that correct?

Ms Riche: I don't believe it's about hiring unqualified people.

The Chair: Is it therefore about hiring the best-qualified people?

Ms Riche: What happens is that you have the same qualifications.

The Chair: My question is, is it or is it not?

Ms Riche: No, not necessarily.

The Chair: Okay. Thank you.

Ms Riche: Just a minute. In a lot of collective agreements the best qualified for nursing assistant may be the guy who applied with a PhD, but in fact the one who has the nursing assistant's course is just as qualified. So be careful how you use the terms.

The Chair: I think the best qualified—

Ms Riche: Qualifications to do the job.

The Chair: —depending on the job description. You set the criteria before you set the process of hiring.

Ms Riche: No, it's qualifications to do the job.

• 1940

The Chair: Definitely. In the context.

Ms Riche: The qualifications to do the job.

The Chair: So the best qualified for the job.

Ms Riche: Well, having the qualifications to do the job.

The Chair: I'm sorry?

Ms Riche: He and I may each have the qualifications to do the job. I may have three degrees, but under employment equity he gets the job because we both have the qualifications to do it.

Ms Genge: It's also looking at the qualifications as they're posted being required to make sure they're in fact necessary for the job and to make sure they're not barriers to various groups to access jobs. That's what it's about.

The Chair: Taking all of those things into account—in other words, that you have set the criteria for the particular job taking into account the credentials, the experience, and language and what have you—at the end of the competition there are two candidates, one from the disadvantaged group and one from the non-disadvantaged group as we have understood it to be.

[Traduction]

Ce ne sont pas tous les employeurs qui... Vous êtes l'un des rares employeurs blancs de ce pays qui puisse dire que son personnel comporte un quart d'autochtones.

Le président: Je dois vous interrompre, car votre temps est écoulé.

Le président voudrait poser une question. D'après vous, l'équité dans l'emploi est fondée sur le principe du mérite, n'est-ce pas?

Mme Riche: Je ne pense pas qu'il s'agisse d'embaucher des gens non qualifiés.

Le président: L'objectif est-il alors donc d'embaucher les mieux qualifiés?

Mme Riche: Vous faites votre choix à qualification égale.

Le président: Pourriez-vous répondre à ma question pour oui ou par non?

Mme Riche: Non, pas nécessairement.

Le président: Je vous remercie.

Mme Riche: Accordez-moi encore un instant. Dans un grand nombre de conventions collectives celui qui est le mieux qualifié pour un poste d'aide-infirmier est peut-être celui qui a un doctorat, mais en réalité celui qui a suivi un cours d'aide-infirmier est tout aussi qualifié. Il faut donc employer ces termes à bon escient.

Le président: Je pense que le mieux qualifié. . .

Mme Riche: Nous parlons des qualifications nécessaires pour faire le travail.

Le président: . . . selon la description de fonctions. Vous décidez des critères avant de vous mettre à recruter.

Mme Riche: Non, il s'agit des compétences nécessaires pour occuper le poste.

Le président: Certainement. Dans ce contexte.

Mme Riche: Il s'agit de qualités exigées pour ce poste.

Le président: Donc, le mieux qualifié pour cet emploi.

Mme Riche: Plutôt, possédant les qualités requises.

Le président: Pardon?

Mme Riche: Cet homme et moi pouvons tous deux posséder les qualités pour faire le travail. Je pourrais posséder trois diplômes, mais, au titre de l'équité en matière d'emploi, c'est lui qui obtiendra le poste, car nous possédons tous deux les qualités requises.

Mme Genge: Il faut également examiner les qualités qui sont mentionnées pour pouvoir postuler le poste, de façon à s'assurer qu'elles sont effectivement nécessaires et que l'on n'oppose pas des obstacles qui empêcheraient certains groupes d'accéder à cet emploi. C'est de cela qu'il s'agit.

Le président: Compte tenu de tous ces éléments—en d'autres termes, les critères pour obtenir le poste tiennent compte des diplômes, de l'expérience, des compétences linguistiques et de tout le reste—disons que le résultat du concours nous donne deux bons candidats dont l'un appartient à un groupe défavorisé, selon le sens donné à ce terme, et l'autre pas.

Ms Riche: Each qualified?

The Chair: Each qualified for that. How will you break the tie to test the principle that in fact the merit principle is the underlying one?

Ms Riche: The visible minority gets the job. They're each qualified, which you admitted.

The Chair: If I suggest to you that a fair hiring-

Ms Riche: They're each qualified for the job.

The Chair: If I suggest to you that a fair process is a random sample in a draw by lot when you have to break a tie on the basis of fairness, does it not attract your attention as a potential mechanism?

Ms Riche: What? The best qualified?

The Chair: No, no.

Ms Riche: What did you say?

The Chair: There are two equally best—qualified candidates. You have done a weighted scoring of points taking into account all the criteria you have agreed upon beforehand. Then you came to the two last candidates, one from the disadvantaged group and one not from the disadvantaged group. They've scored equal numbers of points. To test the principle of merit, how would you break the tie for that one last position?

Ms Riche: There's no test of merit. You've told me that they're equally qualified.

The Chair: But then you have to have only one.

Ms Riche: If they have equal merit, then we'd hire the visible minority.

The Chair: Okay. Thank you for your presentation.

We shall break for a couple of minutes.

[Translation]

Mme Riche: Ils présentent tous deux les qualités requises.

Le président: Oui. Ils sont tous deux à égalité et comment allez-vous faire un choix pour que le principe du mérite demeure le principe fondamental?

Mme Riche: La personne appartenant à une minorité visible obtiendra le poste. Vous avez reconnu que les deux candidats étaient qualifiés.

Le président: Si je vous suggère qu'une façon équitable d'embaucher...

Mme Riche: Ils possèdent tous deux les compétences requises pour le poste.

Le président: Si je vous suggère qu'il serait équitable de procéder de façon aléatoire en faisant un tirage au sort, cela ne vous semble-t-il pas une solution possible?

Mme Riche: Comment? Le mieux qualifié?

Le président: Non.

Mme Riche: Qu'avez-vous dit?

Le président: Vous avez deux candidats qui sont tous deux les mieux qualifiés. Vous avez pondéré les différents éléments d'évaluation pour tenir compte de tous les critères prédéterminés. Finalement, vous n'avez plus que deux candidats, l'un provient d'un groupe défavorisé, ce qui n'est pas le cas pour l'autre. Ils ont tous deux le même nombre de points. Il n'y a qu'un seul poste à combler, comment les départager et respecter le principe du mérite?

Mme Riche: Le mérite n'est pas en cause. Vous avez indiqué qu'ils possédaient les mêmes compétences.

Le président: Mais il n'y a qu'un seul poste.

Mme Riche: Si les candidats sont à égalité sur le plan du mérite, c'est la personne appartenant à une minorité visible qui sera engagée.

Le président: Bon. Je vous remercie de votre exposé.

Nous allons suspendre la séance pour quelques minutes.

• 1945

• 1948

The Chair: I would like to call the meeting back to order.

We have before us officials from the Communications Security Establishment, Ms Madeleine Finner and Ms Suzanne Nault. On that basis, we welcome you to the committee. You may proceed with your opening remarks. I think we have 45 minutes in total allotted for you.

Ms Madeleine Finner (Director General, Administration, Communications Security Establishment): Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I would like to introduce Suzanne Nault, who is the coordinator of CSE's counselling and advisory program. Suzanne is responsible for providing disabled employees with certain aids and services that are required for their ability to participate in the workforce.

Le président: Le Comité reprend ses travaux.

Nous recevons maintenant des haut-fonctionnaires du Centre de la sécurité des télécommunications: M^{me} Madeleine Finner et M^{me} Suzanne Nault. Le Comité, mesdames, vous souhaite la bienvenue. Nous sommes prêts à entendre votre exposé, et je crois que nous pouvons vous consacrer 45 minutes.

Mme Madeleine Finner (directrice générale, Administration, Centre de la sécurité des télécommunications): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, permettez-moi de vous présenter M^{me} Suzanne Nault, coordonnatrice du Programme de counselling et d'orientation de notre Centre. Elle a également la responsabilité de fournir aux employés handicapés les équipements et services requis pour permettre leur participation à la population active.

Let me begin by saying a few words about the place and role of the Communications Security Establishment—that's CSE—in government. CSE is a separate employer under National Defence. The chief of CSE reports to two deputy ministers: to the Deputy Clerk of the Privy Council for security and intelligence and counsel for policy and operations; and to the Deputy Minister of National Defence for administrative matters. It's the Minister of National Defence who speaks for CSE in the House of Commons.

As Canada's national cryptologic agency, CSE forms part of the intelligence and security infrastructure supporting the Government of Canada. We accomplish our mission through two distinct but related functions: first, protecting the government's vital information through the provision of advice, guidance and technical devices relating to telecommunications and computer systems—this is our INFOSEC program; and second, supporting the development and conduct of the government's foreign defence and security policies through the provision of a service of signals intelligence—this is the SIGINT program.

CSE is appearing before this committee as one of the organizations named in clauses 4 and 38 of Bill C-64. Clause 4 simply includes CSE as one of the separate employers that may be brought under the act through regulation. Subclause 38(5) identifies four organizations on whose behalf the bill may be adapted to accommodate special requirements for operational effectiveness.

• 1950

Originally the bill named only three such organizations: CSIS, the RCMP, and the Canadian Armed Forces. Very late in the drafting process it was recognized that CSE might represent a fourth organization that would require such consideration, and CSE was offered the opportunity to be named in subclause 38(5).

Because of time constraints on the drafters, though, CSE had to make this decision without having had the opportunity to review the provisions of the bill. So not being aware of the exact requirements for the collection and analysis and reporting of information under the bill, CSE's decision was to agree to be named in subclause 38(5).

We've since had the opportunity to review the bill in detail, and I'm pleased to advise you that CSE feels it can comply with the requirements of the bill without special consideration.

La seule préoccupation du CST sera la suivante. Dans l'éventualité où des agents de la CCDP auraient à procéder à une vérification des procédures du CST, ces agents devraient être tenus de satisfaire aux exigences du CST en matière de sécurité. On trouve des exemples d'une telle disposition dans la Loi sur les droits de la personne, la Loi sur les langues officielles, la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection de renseignements personnels.

[Traduction]

Je voudrais tout d'abord situer le Centre de sécurité des télécommunications dans l'appareil gouvernemental. Notre Centre est un employeur distinct responsable devant le ministère de la Défense nationale. Le chef du Centre doit faire rapport à deux sous—ministres: le sous—greffier du Conseil privé pour la sécurité et le renseignement, et conseiller juridique pour les politiques et le fonctionnement, et d'autre part, le sous—ministre du ministère de la Défense nationale pour les questions administratives. À la Chambre des Communes, c'est le ministre de la Défense nationale qui parle au nom de notre Centre.

Le Centre de la sécurité des télécommunications est l'agence nationale canadienne du chiffre et fait partie de l'infrastructure du renseignement et de la sécurité au service du gouvernement du Canada. Deux fonctions, distinctes mais connexes, nous permettent de remplir notre mission: tout d'abord, nous protégeons les communications de renseignements d'une importance critique pour le gouvernement en fournissant à ce dernier des conseils, des orientations et des dispositifs techniques de télécommunication et d'informatique; cela constitue notre programme INFOSEC. Deuxièmement, nous contribuons à l'élaboration et à la conduite des politiques du gouvernement en matière de défense et de sécurité en assurant le renseignement sur les transmissions; c'est notre programme SIGINT.

Étant l'un des organismes mentionnés aux articles 4 et 38 du projet de loi C-64, nous nous présentons aujourd'hui devant votre Comité. L'article 4 ne fait que mentionner le Centre comme l'un des employeurs distincts qui peuvent, par règlement, être soumis à la loi. Le paragraphe 38(5) énumère quatre organisations pour lesquelles le projet de loi peut être modifié pour satisfaire des exigences spéciales dans l'intérêt de l'efficacité opérationnelle.

À l'origine, le projet de loi ne faisait état que de trois organisations: le SCRS, la GRC et les Forces armées canadiennes. Cependant l'ébauche du projet de loi presque terminée, on s'est rendu compte que le CST pourrait lui aussi requérir de tels arrangements, et on lui a offert la possibilité d'être inclus dans le paragraphe 38(5).

Les rédacteurs ne disposant pas de beaucoup de temps, le CST avait dû prendre une décision avant de pouvoir examiner les dispositions du projet de loi. Sans, donc, connaître les exigences précises en matière de collecte, d'analyse et de rapport des données prévues dans le projet de loi, le CST a néanmoins accepté d'être inclus dans le paragraphe 38(5).

Depuis, nous avons eu l'occasion de lire en détail le projet de loi, et j'ai le plaisir de vous informer que le CST pense pouvoir se soumettre aux conditions du projet de lois ans faire d'objet de mesures spéciales.

The CSE has only one concern. Should CHRC agents investigate CSE procedures, these agents will have to comply with CSE security requirements. There are similar provisions in the Human Rights Act, the Official Languages Act, the Access to Information Act and the Privacy Act.

À cette fin, nous suggérons que le projet de loi C-64 contienne une disposition similaire à celle que l'on retrouve aux articles 71 et 72 de la Loi sur les langues officielles, laquelle serait légèrement modifiée dans la mesure nécessaire pour couvrir les membres de la Commission canadienne des droits de la personne et toute personne agissant au nom de la Commission, y compris les agents chargés d'examiner l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi que les membres du Tribunal et leurs employés.

One section, section 71, requires that those who receive or obtain information relating to an investigative audit or hearing must satisfy any security requirements applicable to and take an oath of secrecy required to be taken by those who normally have access to and use this information. The other section, section 72, provides that commission members and those acting on their behalf or that of the tribunal would be bound by a confidentiality provision not to disclose any information that comes to their knowledge, subject to the provisions of the act.

I would like to complete this presentation with a few words about employment equity at CSE.

Bien que le CST, à titre d'employeur distinct, ne soit pas assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ni à la politique du Conseil du Trésor à cet égard, il a entrepris, depuis la fin des années 1980, bon nombre d'initiatives visant surtout à garder dans ses rangs et à faire avancer les membres des groupes désignés.

In October 1989, CSE conducted a self-identification survey aimed at assessing the representation of the four designated groups in the CSE workforce. The CSE policy on employment equity, approved late in 1992, adopted the principle of equitable representation and called for the preparation of a three-year work plan to set goals and chart progress in recruitment and retention of members of the designated groups.

Some progress has been made in this direction. CSE is an active member of the interdepartmental committee on employment equity and has been closely following Treasury Board's efforts to finalize a self-identification survey for use in the public service as a whole.

Further, the specialized record–keeping required to support the employment equity program was a factor in the selection of a new human resources information management system, which is now being introduced at CSE.

The CSE workforce is unionized, however, and prolonged union—management discussion of fundamental issues relating to employment equity have delayed the development of the first three—year plan. Because union support is critical to the success of a self—identification survey and because historically CSE's initiatives with staff have been most successful when accompanied by union backing, CSE has chosen to negotiate rather than force this issue.

[Translation]

Therefore, we recommend that Bill C-64 contain provisions similar to those set out in sections 71 and 72 of the Official Languages Act, which would have to be slightly amended to also cover members of the Canadian Human Rights Commission and any person acting on behalf of the Commission, including agents investigating the application of the Employment Equity Act, as well as members of the Tribunal and its employees.

L'article 71 stipule que ceux qui reçoivent ou recueillent des renseignements dans le cadre des enquêtes prévues par la présente loi sont tenus, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, de satisfaire aux normes applicables en matière de sécurité et de prêter les serments imposés à leurs usagers habituels. L'article 72, lui, stipule que les membres de la commission et les personnes agissant en leur nom ou celles qui agissent au nom du tribunal sont tenus au secret et ne doivent divulguer aucun renseignement dont ils prennent connaissance, en accord avec les dispositions de la loi.

J'aimerais conclure en parlant brièvement de l'équité en matière d'emploi au sein du CST.

Although the CSE, being an independent employer, is not subject to the Employment Equity Act nor to Treasury Board policy in this regard, it has taken a certain number of initiatives since the end of the 1980s, specifically to retain and promote members of designated groups within its ranks.

Au mois d'octobre 1989, le CST a effectué un sondage sur l'auto-identification visant à établir combien parmi ses employés appartenaient aux quatre groupes désignés. La politique d'équité en matière d'emploi du CST, adoptée fin 1992, entérine le principe de la représentation équitable et exigea l'établisssement d'un plan de travail triennal, en vue de fixer des objectifs et de vérifier les progrès réalisés en matière de recrutement et d'avancement de membres des groupes désignés.

Nous avons déjà fait certains progrès en ce sens. Le CST est un membre actif du comité interministériel sur l'équité dans l'emploi et il a suivi de près le travail du Conseil du Trésor visant à finaliser un sondage sur l'auto-identification qui sera par la suite utilisé à l'échelle de la Fonction publique.

Par ailleurs, le programme d'équité en matière d'emploi nécessitant la compilation de données bien précises, nous avons opté pour un nouveau système de gestion des données sur les ressources humaine, que nous sommes en train de mettre en place au CST.

Les employés du CST sont cependant syndiqués, et de longues discussions patronales-syndicales sur des questions fondamentales relatives à l'équité en matière d'emploi ont retardé l'élaboration du premier plan triennal. L'appui du syndicat étant essentiel au bon déroulement du sondage sur l'auto-identification, et les initiatives du CST auprès de son personnel ayant toujours mieux réussi lorsqu'elles étaient appuyées par le syndicat, le CST a choisi de négocier avec ses employés plutôt que de les obliger à accepter les mesures.

Un autre facteur en cause est la diminution importante du recrutement depuis le premier sondage. Étant donné que les possibilités d'une grande activité du côté de l'embauche sont minimes ou nulles dans un avenir prévisible, le recrutement en soi n'est plus nécessairement tenu par le CST-ni par le Conseil du Trésor-comme le moyen le plus efficace d'atteindre ses objectifs en matière d'équité en emploi.

• 1955

CSE's primary focus in recent years has been on measures designed to support and retain members of the designated groups.

CSE has offered two types of programs: those intended to educate managers and supervisors and those intended for the direct benefit of employees. Representative of the programs for managers and supervisors are diversity training; a forum for managers on telework, which has led to the implementation of a telework program in CSE; a presentation by Linda Duxbury, a noted authority on the issue of women in the workplace, on the subject of the supportive supervisor; and an information session presented by an officer from the Canadian Human Rights Commission on harassment in the workplace, which all managers and employees were asked to attend.

CSE has also sponsored participation in the professional women engineers conference. Employees have been offered programs in career planning, addressing family problems, and balancing work and family responsibilities. CSE premises have been made accessible to disabled employees. In addition, aids and services, including electric wheelchairs, wrist supportsthese are for employees who suffer from repetitive strain injury-specially adapted computer screens for the visually impaired, and specially adapted keyboards and telephones for the hearing impaired, as well as interpreting devices, remedial language training, and training in signing for their supervisors and co-workers have been made available.

In terms of difficulty of implementation, the requirement for self-identification poses the most serious obstacle to an effective employment equity program at CSE, as it does in other departments. This requirement immediately calls into question the validity of the statistics that are collected since many members of the designated groups are candid about their unwillingness to self-identify for many reasons. In addition, the delay in the implementation of the program at CSE because of union-management differences illustrates the extreme sensitivity and fragility of the self-identification process. The success of this process is uniquely dependent on voluntary employee response. Any effort on the part of union representatives to discourage their membership from participating in the survey would result in a limited response and valueless results.

The requirement to survey the workforce, prepare action plans, review employment systems, and maintain records for purposes of employment equity, on the other hand, creates an administrative burden that while substantial, would not be untenable.

[Traduction]

Another issue of concern is the fact that since the first poll was taken recruitment is down. Since there probably won't be much hiring-if any-in the foreseeable future, neither the CSE nor Treasury Board believe that it is still the best way to reach employment equity goals.

Au cours des dernières années, l'objectif premier du CST a été d'élaborer des mesures visant à aider et à garder les employés provenant des groupes désignés.

Le CST offre deux types de programmes: les programmes destinés aux gestionnaires et aux superviseurs et les programmes pour employés. Des exemples de programmes pour gestionnaires et superviseurs sont: des cours multidisciplinaires, un forum pour gestionnaires sur le télé-travail-qui a donné lieu à la mise en oeuvre d'un programme de télé-travail au CST-, une présentation par Linda Duxbury, experte dans le domaine des femmes dans le marché du travail, sur les superviseurs qui encouragent leurs employés, et une séance d'information donnée par un agent de la Commission canadienne des droits de la personne sur le harcèlement au travail. On a demandé à tous les gestionnaires et employés d'assister à cette séance.

Le CST a également parrainé la participation de femmes ingénieurs à la conférence. Nous avons offert à nos employés des programmes sur la planification de leur carrière, sur comment résoudre les problèmes familiaux et sur comment équilibrer les responsabilités au travail et à la maison. Les locaux du CST sont accessibles aux personnes handicapées. De plus, le CST offre des services et du soutien matériel tels fauteuils roulants électriques, soutiens pour poignets pour les employés souffrant de microtraumatismes répétés, écrans d'ordinateur spécialement adaptés aux besoins des non-voyants, ainsi que claviers et téléphones adaptés aux besoins des malentendants; appareils d'interprétation, cours de langue et cours de langage gestuel pour les superviseurs et les autres employés.

Le plus gros obstacle à la mise en oeuvre de ces programmes d'équité en matière d'emploi au sein du CST et dans d'autres ministères est l'exigence que les employés s'autoidentifient. Cette exigence remet immédiatement en question la validité des statistiques qui sont recueillies, puisque bon nombre des membres des groupes désignés disent tout simplement qu'ils hésitent à s'auto-identifier, et ce, pour diverses raisons. D'autre part, la mise en oeuvre du programme au sein du CST a été retardée à cause de divergences entre la position du syndicat et celle des gestionnaires. Cela fait ressentir que le processus d'auto-identification est extrêmement délicat et fragile. Le processus ne peut fonctionner que si les employés y participent. Si le syndicat décourage ses membres d'y participer, les résultats du sondage ne seront que partiels et donc inutiles.

La nécessité de mener des sondages, de préparer des plans d'action, de réviser les systèmes d'emploi et de tenir des dossiers d'équité en matière d'emploi crée un fardeau administratif certes important mais gérable.

In closing, Mr. Chairman, I'd like to reiterate that CSE fully supports the intent of this bill, and that under the legislation we will do what we can to enhance measures that are already under way to ensure fair treatment of members of the designated groups.

I'd be pleased to elaborate on this presentation and to answer any questions you may have.

The Chair: Thank you, Ms Finner.

Mr. Ménard, you have the floor.

M. Ménard: Monsieur le président, vous conviendrez que la soirée aura valu la peine d'être vécue puisqu'on entendu, à titre d'information privilégiée, que nos témoins sont prêts à s'astreindre à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La deuxième bonne nouvelle serait que vous me donniez la certitude que je n'ai pas moi-même de fichier chez vous. Cependant, je sais que vous ne pouvez pas le faire. Vous êtes évidemment un organisme occulte, non pas dans un sens négatif, mais on vous connaît peu et quand on pose des questions, on n'a pas toujours les réponses. Toutefois, je sais que vous n'êtes pas animés par ce dessein.

Parlez-nous un peu de la composition de vos effectifs à l'instant où l'on se parle. Je conçois que vos fonctionnaires sont syndiqués et que vous avez un mandat très précis en ce qui a trait à la sécurité du Canada et à la transmission de l'information. Si vous aviez à dresser le profil de vos effectifs à l'heure actuelle en ce qui a trait aux catégories et aux types de postes de travail qu'on y retrouve, que pourriez-vous nous dire sommairement pour nous faire mieux comprendre votre organisme?

Ms Finner: Certainly I could provide some information on the occupational groups we have. Because we have not had a survey of our employees since 1989, I have no current information on how the staff breaks down according to the four designated groups.

We have a highly professionalized staff—this is recognized in a classification conversion, which took place three years ago now—a scientific and professional staff. We have engineers and computer specialists. The emphasis we place on those occupational groups in fact puts us at a disadvantage in terms of employment equity in that women are seriously underrepresented in those groups in the workforce as a whole. We have a requirement to ensure everyone who works at CSE holds a security clearance. This imposes a delay, which often results in members of the designated groups being offered jobs by other employers before we're able to make an offer to them. This built—in delay in our hiring process also causes problems for us with employment equity.

• 2000

We have the staff you would expect us to have in clerical and administrative support. As in most areas of the government, it's a field that's dominated by women. We have mathematicians, language specialists, physicists. Those are much less areas where employment equity is difficult to obtain.

[Translation]

En conclusion, monsieur le président, j'aimerais répéter que le CST est totalement en accord avec la substance du projet de loi, et qu'en vertu de la loi nous ferons notre possible pour améliorer les mesures existantes afin d'assurer aux membres des groupes désignés un traitement équitable.

Il me ferait plaisir d'étoffer cet exposé et de répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame Finner.

Monsieur Ménard, vous avez la parole.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, I think you'll agree with me that it was worth holding this evening's meeting since we were privileged to hear our witnesses say that they are willing to obey the Employment Equity Act.

The second bit of good news would be for you to assure me that you don't have a file on me. However, I know you can't do that. You obviously represent a secretive organization; I don't mean that in a negative way, but we don't know that much about the organization and when we ask questions, we don't always get answers. In any case, I know that you yourself are not secretive.

I'd like to know a bit about your current workforce. I understand that your public servants are unionized and that you have a very specific mandate regarding Canada's security and the transmission of data. I'd like you to help us understand your organization a little more. In a nutshell, could you profile your current workforce in terms of categories and types of jobs?

Mme Finner: Je peux certainement vous parler des genres de postes que nous avons. Puisque notre dernier sondage remonte à 1989, je n'ai pas de données courantes sur la ventilation des employés qui appartiennent aux quatre groupes désignés.

Notre personnel est très professionnel—ceci a été reconnu lorsque les classifications ont été changées il y a trois ans—un personnel scientifique et professionnel. Nous avons des ingénieurs et des spécialistes en informatique. Le fait que nous réservions une grande place à ces catégories, nous défavorise sur le plan équité en matière d'emploi, étant donné que les femmes sont sérieusement sous—représentées dans ces groupes dans la population active dans son ensemble. Nous devons nous assurer que tous les employés du CST aient la cote de sécurité. Ceci cause des retards, ce qui fait que parfois des membres des groupes désignés reçoivent des offres d'emploi ailleurs avant que nous ne puissions leur formuler la nôtre. Ces retards systémiques dans notre processus d'embauche font qu'il nous est plus difficile de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Nous avons un personnel typique pour le travail administratif et de bureau. Comme presque partout ailleurs au gouvernement, c'est un domaine dans lequel on retrouve majoritairement des femmes. Nous avons des mathématiciens, des linguistes et des physiciens. Il est beaucoup plus difficile d'obtenir l'équité en matière d'emploi dans ces domaines.

M. Ménard: Je vois un peu le portrait.

Enfin, je voudrais vous poser deux questions. Lorsque M. le ministre et les fonctionnaires sont venus comparaître devant le Comité, nous avions, tout comme le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Yalden, qui devient un acteur très important dans l'administration de la loi, exprimé une inquiétude concernant une définition contenue dans le projet de loi, au paragraphe 38(5) ou (8), je crois. Il s'agit de la définition d'«efficacité opérationnelle». Comment votre organisation seraitelle tentée d'interpréter le concept d'«efficacité opérationnelle»?

Deuxièmement, est-ce que votre organisme-en toute sympathie, monsieur le président-entend se soumettre à ce qui n'est pas une obligation dans la loi, à savoir de rendre disponibles à la Commission les données statistiques?

Je crois comprendre que vous concernant, cela ne sera une obligation. Est-ce que vous entendez le faire et comment allez-vous interpréter le concept d'«efficacité opérationnelle»?

Ms Finner: We do intend to do so. We were grateful to have the opportunity to be excluded if in our view that had been necessary, to be offered the opportunity to have the law adapted to our requirements. When we had the chance to review the bill as it's presented now, our feeling was there was no requirement for adaptation; we would be able to comply with the bill as it's now framed

About operational effectiveness, that was never our concern. We did not see that the need to abide by the conditions of the bill would have an impact on our ability to carry out our mandate. Our concern, and the reason I think we were offered the chance to be included in subclause 38(5), was a concern over our willingness or our ability to make public the kind of employment figures we will have to under this bill. In fact, when we reviewed the requirement for the publication of employment figures broken down by occupational group, we looked at that very closely and realized there was no information here we would be unwilling to disclose.

So yes, our intention is to comply. For us, operational effectiveness is really not a criterion that has concerned us.

Mrs. Hayes: You were saying you have a highly professional employee profile. I want to pose a question to you, given the climate of hiring and downsizing and so on we're probably seeing in the federal workforce. It has to do with the merit principle.

Our previous witnesses were talking about if they were given two candidates for a position and one were a member of the designated groups and one were not. I realize not only in business, in the private sector, but certainly in your own department, where perhaps our very national security may be at risk, depending on how well people perform their jobs, it's important to be the best we can be in any position.

• 2005

Given the constraints of, say, employment equity legislation we now have, and say a position came open with qualifications actuelle sur l'équité en matière d'emploi, si un poste that asked for someone with a computer science degree, ten comportant comme exigences un diplôme en informatique et 10 years of software experience on a certain system, perhaps, and ans d'expérience avec un certain système, par exemple, devient

[Traduction]

Mr. Ménard: I see what you mean.

Let me ask you two final questions. When the Minister and his officials testified before the Committee, we expressed concerns regarding a definition contained in the bill, in subsection 38(5) or (8), I believe. It was the definition of "operational efficiency". These same concerns were raised by the president of the Human Rights Commission, Mr. Yalden, who is becoming an important player in the application of the Act. How does your organization interpret the idea of "operational efficiency"?

Second, will your organization—and I understand the situation, Mr. Chairman -- comply with what amounts to a requirement in the act, that is to make information available to Statistics Canada?

I don't think you will have to submit to that requirement. But do you intend to do so and how do you interpret the idea of "operational efficiency"?

Mme Finner: Nous avons l'intention de le faire. Nous sommes heureux qu'on nous ait donné la possibilité de ne pas nous soumettre à cette disposition si, d'après nous, cela était nécessaire, et qu'on nous ait offert de modifier la loi pour répondre à nos besoins. Lorsque nous avons étudié le projet de loi dans son libellé actuel, nous avons pensé qu'il n'était pas nécessaire de le faire modifier, que nous pourrions nous y conformer tel quel.

En fait, l'efficacité opérationnelle ne nous a jamais préoccupé. À notre avis, l'obligation de respecter les dispositions du projet de loi n'aurait aucune incidence sur notre capacité d'exécuter notre mandat. Nous avions une préoccupation-et je crois que c'est la raison pour laquelle on nous a offert le choix d'être inclus dans le paragraphe 38(5): celle-ci concernait l'exigence de rendre publiques, en vertu du projet de loi, les données sur nos employés. Étions-nous prêts ou capables de le faire? En fait, lorsque nous avons étudié la disposition exigeant de nous des données ventilées selon le type de poste, nous nous sommes rendus compte que cela ne nous poserait aucun problème.

Donc, oui, nous avons l'intention de respecter cette disposition. Mais l'efficacité opérationnelle n'est pas un critère qui nous touche de près.

Mme Hayes: Vous avez dit que vous aviez beaucoup d'employés hautement spécialisés. J'aimerais vous poser une question, étant donné le climat d'embauche et de compression des effectifs qui existe au sein de la Fonction publique. Ma question porte sur le principe du mérite.

Les témoins précédents ont parlé d'une situation hypothétique où il faudrait embaucher un ou deux candidats, dont un faisait partie d'un groupe désigné. Je sais que ce n'est pas seulement dans le monde des affaires, dans le secteur privé, qu'il faut embaucher le meilleur candidat, mais que cela s'applique également au ministère, puisque la sécurité nationale dépend du rendement de vos employés.

Compte tenu des contraintes que vous impose la législation

two candidates came forward, one with that qualification and the other one with that qualification plus perhaps language ability or mathematical training that would also complement that position in relation to the other part of the workforce; however, the one who had just the computing background was a visible minority. Which one do you feel would be taken for that position?

Ms Finner: That's an issue I would expect to receive guidance from in the regulations. CSE is one of the many departments that would be feeling their way on this legislation and would be looking for advice on that sort of issue from Treasury Board.

That said, I would not be able to defend a decision that rated a candidate on factors that weren't included in the job for which they were applying, whether the other candidate was a member of one of the designated groups or not. The process would be subject to grievance, and the grievance would likely be upheld if a candidate were in fact rated against factors that weren't part of the job for which they were being considered. Under the system we now have, even though I as an employer would have an interest in hiring staff with the most flexibility possible, staff who offer the most in being able to move from one job to another and to support the employer in the greatest number of ways possible, that would not be an option, whether or not one of the candidates was a member of the designated group.

Mrs. Hayes: I have another quick question. I do see some problems with that. In the private sector I think an employer would...a bonus of outside expertise in one employee candidate would certainly give you a better workforce in the end. . .rather than just looking for the qualifications.

The other question I have is that in your brief you did express several times that one of the hardest things to come by in meeting the implementations of employment equity is. . . You say self-identification poses the most serious obstacle to an effective employment equity program at CSE, as it does in other departments. How will this legislation help in self-identification?

Ms Finner: I'm not aware that it will. Self-identification remains the basis for determining the composition of your workforce. Depending on what appears in the regulations...I'm not aware of any intent to change self-identification as the fundamental means by which employees will confirm they're a member of the designated groups.

Mrs. Haves: The point I would make is that if we've had problems getting a "fair workforce" in the past, putting on top of that legislation that doesn't address the main problem that's been experienced in the past seems to be missing the point. All it means, perhaps, is that we'll have new legislation that doesn't work.

Ms Finner: Self-identification doesn't work in a particular way. Self-identification tends to result in a workforce meeting more of the requirement to be representational. Then a department or an employer is actually able to recognize officially.

The problem tends to be a reluctance on the part of members of the designated groups to identify themselves, whether because they don't want to carry with them the sense, the stigma, of being in the job they're in because they're a qu'ils appartiennent à une minorité visible, sont de sexe féminin

[Translation]

vacant et que deux candidats se présentaient, l'un répondant à cette exigence et l'autre également, mais avec en plus des aptitudes linguistiques ou une formation en mathématiques qui compléteraient bien les autres compétences dont vous disposez, le premier candidat appartenant à une minorité visible, lequel choisiriez-vous?

Mme Finner: J'espèrerais que les règlements m'éclairent sur la marche à suivre dans ces circonstances. Le CST, comme beaucoup d'autres services, chercherait sa voie face à la loi et demanderait l'aide du Conseil du trésor.

Ceci dit, je ne me sentirais pas en mesure de défendre une décision qui résulterait de l'évaluation d'un candidat à partir de facteurs qui n'auraient pas été inclus pour le poste en cause, qu'il v ait un autre candidat membre d'un groupe désigné ou non. Le processus pourrait faire l'objet d'un grief et ce dernier pourrait être retenu si un candidat avait été jugé à partir de facteurs qui n'auraient pas été inclus pour le poste à combler. En vertu du système actuel, même si en tant qu'employeur je serais intéressée à embaucher le candidat offrant la plus grande souplesse possible, l'employé pouvant le mieux passer d'une tâche à une autre et m'appuyer le mieux, je n'aurais pas cette option, que le candidat soit membre d'un groupe désigné ou non.

Mme Hayes: J'ai une autre brève question. Je considère que c'est un problème. Dans le secteur privé, un employeur pourrait. . .une compétence supplémentaire en prime chez un candidat renforcerait le reste du personnel...ce serait de loin préférable à s'en tenir aux exigences de base.

Mon autre question a trait à un problème que vous évoquez à plusieurs reprises dans votre mémoire. L'aspect le plus difficile de l'application des mesures d'équité en matière d'emploi... Selon vous, c'est l'auto-identification qui est l'obstacle le plus sérieux à une application efficace du programme d'équité en matière d'emploi au CST, et c'est la même chose dans d'autres services. En quoi cette loi améliorerait-elle la situation pour ce qui de l'auto-identifica-

Mme Finner: Je ne sais pas si elle y parviendra. L'auto-identification demeure le seul moyen de juger de la composition du personnel. Selon ce qui pourrait se trouver dans les règlements. . . À ma connaissance, il n'est pas question de faire appel à une autre méthode pour inciter les employés à s'identifier comme membre de groupes désignés.

Mme Hayes: Si nous n'avons pas pu en arriver à «une main-d'oeuvre équilibrée» par le passé, nous n'avons pas beaucoup de chance d'améliorer la situation en adoptant une nouvelle loi qui ne s'attaque pas au problème fondamental. Nous risquons d'avoir une nouvelle loi qui ne fonctionne pas non plus.

Mme Finner: L'auto-identification comporte une lacune. Elle résulte en une main-d'oeuvre qui dépasse les exigences touchant la représentation. Ensuite, un service ou un employeur peut reconnaître le tout officiellement.

Le problème tient au manque d'enthousiasme de la part des membres des groupes désignés à s'identifier, soit parce qu'ils ne veulent pas être accusés d'occuper leur poste simplement du fait

member of a visible minority, or a woman, or a member of one of the ou membre de quelque autre groupe, soit parce qu'ils ne veulent pas other groups, or because in fact, particularly in the case of people révéler leur situation à leurs employeurs, dans le cas des personnes with disabilities, they don't necessarily want employers to know they ayant un handicap, par crainte de faire l'objet de discrimination pour have this disability because they fear discrimination on those ces motifs. grounds.

• 2010

So self-identification has an impact on the statistics an employer keeps. It doesn't necessarily have any impact at all on the representation of the workforce.

Mrs. Hayes: Is it not true that in fact without self-identification numerical goals actually become more demanding than they need to, and that you can end up with over-representation while scrambling to meet some kind of numerical goal? Again, it works against the employer.

Ms Finner: Yes, it does.

Mrs. Hayes: And against the non-designated groups.

Ms Finner: In a sense it could, yes.

Mr. Grose: Mr. Chairman, I'd only like to say that I do appreciate the candour of the report—I think it's most unusual—and also of the testimony of the witness. At this time I have no questions because of that. Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. Grose. That's the shortest comment this chair has heard in weeks. Therefore the chair will seize the opportunity.

You indicated in your presentation that you had some difficulties with unions potentially discouraging memberships from self-identifying. Did I hear you correctly?

Ms Finner: We work very cooperatively with our unions. Our relationship with our unions is truly excellent. There was no effort on their part to discourage people from taking part in a survey. What we had were very fundamental differences about the best way to go about implementing the program.

From my point of view, from management's point of view, the starting point was a survey, because only a survey would tell you where there were shortcomings in your degree of representation of the various groups. Based on what we knew, then, about those shortcomings, we could take measures to address the very specific shortfalls we had.

It was the union view that there were measures we could take without that kind of survey. Women, for example, we have already identified in the population. It was their preference to launch a program of special measures prior to conducting a survey.

There were differences in terms of funding as well. Again, it seemed to management to be critical to know the degree of the shortfalls we had, and based on that we would know how much funding was necessary for special measures, for example, identification of positions to be used, say, for women in non-traditional occupations or for special training. We weren't willing to suggest a budget for this until we knew exactly what we were budgeting for.

Again, we were ready to wait for the Treasury Board survey to be finalized and to use the wording used in that survey. In fact, there had been union efforts to survey their population, and our unions were suggesting that we use the wording of that survey, which wasn't the direction management was willing to take.

[Traduction]

L'auto-identification a un impact sur les statistiques que tient un employeur. Elle n'en a pas nécessairement sur le taux de représentation des groupes désignés au sein de la main-d'oeuvre.

Mme Hayes: N'est-il pas vrai que sans l'auto-identification les objectifs numériques peuvent être plus contraignants qu'il n'est nécessaire et qu'un employeur peut en arriver à une surreprésentation en tentant de les atteindre? C'est une situation qui nuit à l'employeur.

Mme Finner: En effet.

Mme Hayes: Et aux groupes non désignés.

Mme Finner: C'est une possibilité.

M. Grose: Monsieur le président, je dirai seulement que le mémoire—c'est très inhabituel—comme les propos du témoin sont d'une telle franchise que je n'ai aucune question. Merci.

Le président: Merci, monsieur Grose. C'est la plus brève intervention depuis des semaines. La présidence désire profiter de l'occasion.

Vous ai-je bien compris lorsque vous avez dit dans votre mémoire que les syndicats inviteraient leurs membres à ne pas s'auto-identifier?

Mme Finner: Nous travaillons de pair avec nos syndicats. Nos rapports sont excellents. Ils n'ont rien fait pour inciter les gens à ne pas participer à l'enquête. Nous avons quand même eu des divergences fondamentales en ce qui concerne la meilleure façon d'appliquer le programme.

Pour moi et pour la direction, le point de départ devait être une enquête, parce que seule une enquête pouvait mettre à jour les écarts dans la représentation des divers groupes. Nous devions savoir quels étaient les problèmes pour y remédier.

Selon les syndicats, une telle enquête n'était pas nécessaire. Les femmes, par exemple, étaient déjà identifiées. Les syndicats préféraient qu'il n'y ait pas d'enquête et que des mesures spéciales soient tout simplement prises.

Nous avions également des divergences concernant le financement. La direction estimait important de connaître la sévérité des lacunes. Elle devait avoir cette information pour déterminer le montant nécessaire au financement des mesures spéciales, l'identification des postes historiquement non détenus par des femmes ou une formation spécialisée, par exemple. Nous ne voulions pas fixer de budget avant de savoir exactement ce qu'il devait couvrir.

Nous étions disposés à attendre que l'enquête du Conseil du Trésor soit prête et à utiliser cet outil au moment opportun. Les syndicats avaient tenté d'identifier eux-mêmes leurs membres. Ils proposaient d'utiliser leurs enquêtes. La direction rejetait cette solution.

So it was that kind of difficulty. In fact, I think most of those are on their way to being resolved now.

The fear was that if we tried to proceed with those kinds of differences in place and if we didn't get the kind of support from nécessaire de la part des syndicats, nous craignons de courir à the unions that we knew we would have to have, it would be a very, very simple thing. All it would take was a suggestion from the unions that employees would be better off not responding to this survey. Because the survey is so problematical already and because we know there is a lack of willingness on the part of many employees to self-identify, it seemed to us that might be all it took to make the survey a complete failure. So to us it was worthwhile to spend the time it took to work out a solution with the unions.

There was certainly no fundamental opposition to the notion of employment equity on the part of the unions. It was a procedural matter.

The Chair: I heard your presentation in support of the bill and as well your position about the necessity to maintain excellence in the establishment. Can you just reconfirm for the committee that indeed employment equity is consistent with the merit principle, or do you have reservations?

Ms Finner: No, I have no reservations. It seems to me that it's entirely consistent, and it's a matter of application.

• 2015

The Chair: Would you go as far as to say that employment equity could strengthen the merit principle by allowing the opportunity to draw from a broader pool of talents?

Ms Finner: Yes. In that sense, there's a barrier to the merit principle being applied now, because, as a result of systemic barriers that exist within many departments, large segments of the population simply don't have the opportunity to compete. So in that sense, in opening competition to a wider population, you're actually enhancing the merit principle.

It seems to me that as long as the principle of best qualified is maintained, there really is no danger of a violation of the merit principle.

The Chair: I asked this question of previous witnesses, and I will pose it to you. Given two candidates for the last remaining position, both equally best-qualified based on the criteria previously adopted—they scored the two candidates, one from the designated group and one not belonging to it, and they came up with equal scores—how would you break the tie to sustain the principle of merit?

Ms Finner: That is something that could depend on the stage an organization is at in implementing different employment equity programs. If you have two applicants who in fact are tied, who, in terms of how they correspond to the requirements of the job, are equal, and if you have an employment equity plan that has identified that there is a lack of representation at this particular level of this particular designated group, then an employer might well want to use that as the basis for the selection in that particular competition. If at that level and for that group there is no discrepancy, then an employer might want instead to introduce other means of selection having to do with knowledge or skills.

[Translation]

Les problèmes qui se sont présentés ont donc été de cet ordre. Ils sont pour la plupart en voie d'être résolus actuellement.

Face à ces divergences et sans l'appui que nous jugeons l'échec. IL suffisait que les syndicats indiquent qu'il serait peutêtre préférable de ne pas participer à l'enquête. Nous savions que l'enquête n'était pas facile à réaliser au départ et que beaucoup d'employés hésitaient à s'auto-identifier. Il nous semblait que l'enquête avait peu de chances de réussir. Nous préférions prendre un peu plus de temps afin d'en arriver à une solution avec nos syndicats.

Ceux-ci n'étaient pas opposés au principe même de l'équité en matière d'emploi. Leurs réserves portaient sur la façon de procéder.

Le président: Vous avez dit être d'accord avec le projet de loi tout en étant voués au principe de l'excellence dans votre service. Pouvez-vous réaffirmer au comité que l'équité en matière d'emploi est compatible avec le principe du mérite, ou avez-vous quelques réserves?

Mme Finner: Je n'en ai aucune. L'un et l'autre sont parfaitement compatibles. Tout est dans la façon de procéder.

Le président: Seriez-vous prête à dire que l'équité en matière d'emploi renforce même le principe du mérite en élargissant le réservoir des talents disponibles?

Mme Finner: Certainement. Le principe du mérite, tel qu'il est appliqué actuellement comporte des obstacles. Les obstacles systémiques qui existent dans beaucoup de services font que des parties importantes de la population n'ont pas l'occasion de se présenter. En permettant à un plus grand nombre de personnes d'offrir leurs services, nous contribuons à mieux asseoir le principe du mérite.

Tant et aussi longtemps que le poste va à la personne la plus apte à l'occuper il n'y a aucun danger pour le principe du mérite.

Le président: J'ai posé cette question au témoins antérieurs. Je vous la pose. Si deux candidats se disputent le seul poste qui reste, et qu'ils sont aussi aptes l'un que l'autre selon les critères établis au départ—le candidat appartenant à un groupe désigné et l'autre ont reçu la même note lorsqu'ils ont été évalués — quelle est la meilleure façon de mettre fin à l'impasse?

Mme Finner: Tout pourrait dépendre de l'étape où en serait un organisme dans l'application de ses programmes d'équité en matière d'emploi. Si deux candidats étaient à égalité, compte tenu des exigences du poste, et qu'il y avait un plan d'équité en matière d'emploi au sein du service, lequel aurait identifié un groupe désigné comme sous-représenté, l'employeur pourrait très bien fonder son choix en conséquence. Si à niveau et pour ce groupe il n'y avait pas de problème, l'employeur pourrait fonder son choix sur d'autres facteurs reliés à la compétence et aux attitudes.

The Chair: Thank you for your contribution. I think I found those remarks very useful.

If there are no further questions, I thank the witnesses for giving us the opportunity to recoup the time we lost earlier. I think you have given us another contribution tonight, and the next group of witnesses will be really happy that we will be on time, as will, perhaps more, the members of the committee. On behalf of the committee, we thank you both.

Ms Finner: Thank you very much.

• 2020

The Chair: Next we welcome the officials from the Canadian Security Intelligence Service. Mr. Elcock is the director.

Proceed with your opening remarks.

Mr. Ward Elcock (Director, Canadian Security Intelligence Service): Thank you very much, Mr. Chairman. I have with me Jean–Louis Gagnon, the deputy director of human resources; Suzanne Hupé, chief of official languages and employment equity; and Mylène Bouzigon, legal counsel.

CSIS, as you know, is not covered by the current Employment Equity Act, nor certain employment equity provisions of the Financial Administration Act. However, in 1988 the service established an employment equity unit and later approved a five—year employment equity plan. The plan established numerical objectives for the four designated groups, as well as various other measures, in order to identify, and if necessary eliminate, barriers against persons in designated groups.

Cette initiative a été prise dans le cadre du plan de gestion des ressources humaines du Service et reposait sur de saines pratiques de gestion. De plus, le Service a reconnu l'importance d'avoir un effectif qui reflète la mosaïque canadienne.

The numerical objectives were based on 1986 census figures and were established following a self-identification exercise and an analysis of the workforce to determine the level of representation of the designated groups within the service. Employee representatives were consulted during the development of the plan, which was approved in 1989.

Le SCRS a atteint, ou est sur le point d'atteindre, les objectifs numériques de son plan opérationnel quinquennal. Il est à noter que les objectifs du plan quinquennal étaient fondés sur les résultats du recensement de 1986.

At present women constitute 46% of the CSIS workforce. In 1989 women occupied 4% of the senior management positions in CSIS. We set out to increase that percentage to 12% by 1992, and we're achieved that goal. Indeed, at present two of the service's four main operational programs are headed by women.

In December 1994 representation of women in the middle management category stood at 15.6%. In addition, from 1989 to 1994 the number of women in middle management positions in the operational sector rose from 1.2% to 5.7%, which was slightly under our goal of 6%.

[Traduction]

Le président: Merci de votre participation. J'ai trouvé vos observations très utiles.

S'il n'y a pas d'autres questions, je vais remercier les témoins de nous avoir permis de rattraper le temps perdu. Ils nous ont aidés de plusieurs façons. Les témoins suivants et les membres du comité en sont ravis. Au nom du comité, merci.

Mme Finner: Merci beaucoup.

Le président: Ensuite nous accueillons les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité. Monsieur Elcock est le directeur.

Passons à vos commentaires liminaires.

M. Ward Elcock (directeur, Service canadien du renseignement de sécurité): Merci beaucoup, monsieur le président. Permettez-moi de vous présenter Jean-Louis Gagnon, sous-directeur des ressources humaines; Suzanne Hupé, chef des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi; et Mylène Bouzigon, avocate.

Comme vous le savez, le SCRS n'est pas visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ni par certaines dispositions de la Loi sur la gestion des finances publiques. Cependant, le SCRS a créé, en 1988, une section de l'équité en matière d'emploi et, par la suite, a approuvé un plan quinquennal d'équité en matière d'emploi. Le plan comportait des objectifs numériques pour les quatre groupes désignés, et diverses autres mesures pour déterminer et, au besoin, supprimer les obstacles à la carrière des membres des groupes désignés.

This initiative was undertaken as part of the Services overall Human Resources Plan and was based on sound management practices. Also, the Service recognized the importance of reflecting the Canadian mosaic within its workforce.

Les objectifs numériques étaient fondés sur les chiffres du recensement de 1986 et ont été fixés après un exercice d'auto-identification et une analyse de l'effectif visant à déterminer le degré de représentation des groupes désignés. Les représentants des employés ont été consultés pendant l'élaboration du plan, qui a été approuvé par le comité de direction du Service en 1989.

The Service has achieved or is close to achieving the numerical objectives in its five year plan. I should point out that the objectives in the five year plan were based on the results of the 1986 census.

À l'heure actuelle les femmes représentent 46 p. 100 du personnel du SCRS. En 1989, elles occupaient 4 p. 100 des postes de cadres supérieurs au Service. Nous voulions porter cette proportion à 12 p. 100 en 1992 et nous y sommes parvenus. D'ailleurs, en ce moment, deux des quatre programmes opérationnels du service sont dirigés par des femmes.

La proportion des femmes dans les catégories des cadres intermédiaires était de 15,6 p. 100 en décembre 1994. De plus, entre 1989 et 1994, le pourcentage de femmes dans les postes de cadre intermédiaire du secteur opérationnel est passé de 1,2 p. 100 à 5,7 p. 100, ce qui est légèrement inférieur au chiffre de 6 p. 100 visé.

The percentage of visible minorities increased from from 0.6% to 3.2%, slightly more than our objective of 3.1%. The number of persons with disabilities in the service rose from 0.6% to 1.9%, just under our established goal of 2.1%.

Progress has also been made in the area of aboriginal persons. In 1989 their representation stood at 0.1%. They now account for 0.8% of our workforce. That is less than the goal of 1.3% set in 1989, and an amount we're going to have to do some work on.

During the last few years hiring in the service has been focused on the recruitment of intelligence officers, who constitute the core of the service. During the last five years or so we have recruited the best-qualified candidates and we're been able to hire as many women as men in that category, thus increasing the pool of women from which we will draw in the future to fill middle-and senior-management positions. This represents a radical departure from the past, when the intelligence officer community was almost uniquely made up of men.

In addition to the progress achieved in numerical terms, a review of policies and practices to identify and eliminate barriers against persons in designated groups was conducted and an employment equity policy was established whereby the service committed itself to creating a workforce in which members of designated groups are represented fairly while taking into account their availability in the population, the merit principle, and operational requirements.

Le Service a aussi amélioré son processus de recrutement, établi des contacts avec des groupes et organismes représentant des groupes désignés pour recruter davantage, appliqué des mesures d'équité de rémunération et introduit des mesures de développement career development initiatives and part-time work regimes. de carrière ainsi que des régimes de travail à temps partagé.

Signalons que bon nombre de ces mesures, celles ayant trait au développement de carrières, par exemple, ont été appliquées à l'ensemble du Service et s'adressent à tous les employés, y compris ceux des groupes désignés.

We are presently completing a review of progress achieved under our five-year plan. A new three-year plan will be drafted in 1995 in order to build on the progress achieved thus far.

We intend to continue to strive to improve the representation of members of the designated groups within CSIS, although we recognize that progress may slow somewhat due to possible workforce reductions. We will, however, continue to hire intelligence officers in order to fulfil our mandate. Based on our experiences in the last five years, we are confident we will be able to recruit the best-qualified candidates, including members of the designated groups.

Vu les gestes que nous avons posés au cours des cinq dernières années en faveur de l'équité en matière d'emploi, il est clair que le SCRS appuie entièrement les principes énoncés dans le projet de loi dont votre Comité est saisi.

[Translation]

Le pourcentage de membres des minorités visibles est passé de 0,6 p. 100 à 3,2 p. 100, dépassant ainsi légèrement notre objectif de 3,1 p. 100. La proportion de personnes handicapées au service, qui était de 0,6 p. 100, s'établit maintenant à 1,9 p. 100, se situant ainsi juste en-dessous de l'objectif de 2,1 p. 100.

Des progrès ont aussi été réalisés en ce qui a trait aux autochtones. En 1989, la représentation des autochtones était de 0,1 p. 100. Elle atteint maintenant 0,8 p. 100 du personnel, ce qui est inférieur à l'objectif de 1,3 p. 100 fixé en 1989. Nous savons qu'il reste encore des progrès à faire à cet égard.

Au cours des dernières années, le service a surtout recruté des agents de renseignement, qui constituent le noyau de notre organisation. Lors des cinq dernières années environ, nous avons recruté les candidats les mieux qualifiés et nous avons pu embaucher autant de femmes que d'hommes dans cette catégorie, augmentant ainsi le nombre de femmes qui pourront occuper ultérieurement des postes de cadre intermédiaire et de cadre supérieur. Cela constitue une nette amélioration par rapport au passé, lorsque les agents de renseignement étaient presque uniquement des hommes.

En plus des progrès réalisés en ce qui concerne le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés, le service a examiné les politiques et les pratiques pour trouver et éliminer les obstacles auxquels ces groupes se heurtent. Il a aussi établi une politique d'équité en matière d'emploi par laquelle il s'engageait à se doter d'un effectif dans lequel les membres des groupes désignés seraient représentés de façon équitable, en fonction de leur nombre dans la population, du principe du mérite et des exigences opérationnelles.

The Service also improved its recruitment process, established contacts with organizations representing designated groups in order to enhance recruitment, introduced pay equity measures, introduced

It should be pointed out that many of these initiatives, for example in the area of career development, were carried out across the Service and were available to all employees, including those in the designated groups.

Nous terminons actuellement l'examen des progrès que nous avons réalisés dans le cadre de notre plan quinquennal. Nous ébaucherons, en 1995, un plan triennal mettant à profit les progrès accomplis jusqu'à présent.

Nous comptons poursuivre nos efforts pour améliorer, au Service, la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés, et nous reconnaissons que nous progresserons peut-être plus lentement en raison des réductions possible d'effectifs. Nous continuerons toutefois d'engager des agents de renseignement pour remplir notre mandat. Si nous nous fions à ce que nous avons connu au cours des cinq dernières années, nous avons la certitude de pouvoir recruter les candidats les mieux qualifiés, dont des membres des groupes désignés.

As demonstrated by our actions in this area of employment equity during the last five years, it is clear that CSIS fully supports the principles of the bill before this committee.

CSIS will be able to meet the requirements of clause 20 of the bill; however, there are national security considerations that apply to our operations. As an example, it is important that we report on representation of designated groups in the workforce on a national rather than geographical basis. Since the report we provide will be made public, we must also do so in percentages rather than in numbers, as required by the legislation.

For reasons of operational effectiveness, the service's policy has been not to reveal details regarding the composition and location of our workforce. This policy has been supported by previous Solicitors General. We believe it continues to be a key to our effectiveness. In any case, we believe that reporting on numeric goals in terms of overall percentages across the service will not, on our past performance, hinder continued progress in terms of the representation of designated groups.

I understand that last week the President of the Treasury Board explained to members of this committee that CSIS had been included in paragraph 4(1)(c) and subclause 38(5) for reasons of national security.

Le paragraphe 38(5) permettra d'adapter les exigences de la loi pour tenir compte du mandat du Service, cela après consultation avec le solliciteur général.

I would also like to point out that in addition to covering the service's reporting requirements under the act, for reasons of national security it is also important that some provisions be made for the protection of classified information during compliance audits and reviews by employment equity tribunals. The CSIS Act, the Access to Information Act, the Privacy Act, the Canadian Human Rights Act and the Official Languages Act all contain similar provisions addressing this issue.

CSIS has made significant progress in the area of employment equity during the last five years. We fully intend to pursue our efforts in this area.

Between the four of us, we will try to answer any questions the members of the committee may have, Mr. Chairman.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Mr. Ménard now has the floor.

M. Ménard: Monsieur le président, vous comprendrez que je ne suis pas plus familier que vous avec le Service canadien du renseignement de sécurité, mais que j'en ai quand même une vague idée. Je me doute bien qu'il n'y a pas, chez vous, que des James Bond et je voudrais vous demander ce qu'il faut pour obtenir un emploi chez vous. Quel est le profil des gens que vous employez?

J'imagine qu'il y a un élément administratif dans la mission qui vous est dévolue, mais pour qu'on comprenne bien les résultats que vous avez obtenus dans l'équité en matière d'emploi—je remarque que pour les autochtones et les personnes handicapées, c'est nettement en-deçà de la moyenne canadienne —, dites-nous un peu average —, tell us a little bit about what people do in the Service so ce que font les gens chez vous afin qu'on puisse bien comprendre qui that we can get a better understanding of who you are. vous êtes.

[Traduction]

Le Service pourrait satisfaire aux exigences de l'article 20 du projet de loi. Toutefois, il y a des considérations de sécurité nationale qui s'appliquent à nos opérations. Il importe, par exemple, que nous fassions état de la représentation des groupes désignés dans notre effectif sur une base nationale plutôt que géographique. Puisque notre rapport sera rendu public, nous devrons faire état de la représentation sous forme de pourcentages, plutôt que de chiffres comme l'exige la loi.

Pour des raisons d'efficacité opérationnelle, le SCRS a pour principe de ne pas révéler les détails concernant la composition et l'emplacement de son effectif. Les solliciteurs généraux précédents étaient d'accord avec ce principe et nous pensons qu'il est encore la clé de notre efficacité. De toute façon, nous croyons que le fait de présenter des objectifs numériques sous forme de pourcentages globaux dans l'ensemble du service ne nous empêchera pas, selon notre performance précédente, de continuer de progresser sur le plan de la représentation des groupes désignés.

Je crois savoir que le président du Conseil du Trésor a expliqué la semaine dernière aux membres de votre comité que le nom du SCRS avait été ajouté à l'alinéa 4(1)c) et du paragraphe 38(5) de la loi pour des raisons de sécurité nationale.

Paragraph 38(5) will allow an adaptation of the Act to take into account the mandate of our organization, following consultations with the Solicitor General.

J'aimerais également faire remarquer qu'en plus de présenter un rapport comme l'exige la loi, il est important, pour des raisons de sécurité nationale, de prévoir les dispositions pour protéger les informations classifiées lors des contrôles d'application et de révision faites par les tribunaux de l'équité en matière d'emploi. La Loi sur le SCRS, la Loi sur l'accès à l'information, la Loi sur la protection des renseignements personnels, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur les langues officielles contiennent toutes des dispositions à cette fin.

Le SCRS a fait de grands progrès dans le domaine de l'équité en matière d'emploi au cours des cinq dernières années et nous comptons bien continuer.

Nous serons tous heureux d'essayer de répondre aux questions des membres du comité, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie de votre exposé.

Monsieur Ménard vous avez la parole.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, you realize that I'm not any more familiar with the Canadian Security Intelligence Service than you are, but nevertheless I have a vague understanding of it. I suspect that you don't just have James Bonds, and I'd like to ask you what an applicant has to do to obtain a job with the service. What is the profile of people you hire?

I imagine that your mandate includes an administrative component, but to get a clear understanding of the results that you obtained in employement equity—I'd like to point out that for natives and people with disabilities, they are clearly lower than the Canadian

Mr. Elcock: As the hon. member suggests, Mr. Chairman, we do have an administrative element. As I said, the core of our organization is intelligence officers, and they do precisely what that suggests. They collect intelligence in respect of those matters on which we are authorized under the law to collect intelligence for the Government of Canada.

I suspect, and in fact I think I can assure you, that you will find no James Bonds in our organization. We are not the equivalent of that particular organization. I think the operations of the service are fairly clear in terms of what our people do.

Let me ask Jean-Louis Gagnon if he wants to add anything to that in terms of the specific requirements we're looking for as far as candidates are concerned.

• 2030

M. Jean-Louis Gagnon (sous-directeur, Ressources humaines, Service canadien du renseignement de sécurité): Cela dépend du groupe de travail, et nous en avons environ 26. Si je m'en tiens aux agents de renseignement, évidemment, les qualités requises sont celles que l'on retrouve normalement dans des postes similaires. D'abord, il y a des prérequis au chapitre des connaissances et il est certain que la formation universitaire est une nécessité.

Sur le plan personnel, nous demandons à nos recrues, les femmes et les hommes qui aspirent à travailler au SCRS, de présenter un dossier intact sur les plans de la fiabilité, de l'honnêteté et de la loyauté.

Nous recherchons, sur le plan des qualités personnelles, des gens qui ont, au niveau psychologique, des caractéristiques qui conviennent au travail d'agent du renseignement.

La fourchette est assez large.

M. Ménard: C'est une réponse prudente, mais qui est claire quand même. Cela peut vous sembler étrange, mais pour nous, les députés, la notion d'agent du renseignement n'est pas aussi claire que l'image qu'on peut se faire d'un travailleur de la Fonction publique.

Je crois comprendre que vous êtes finalement assez satisfaits du projet de loi. Vous êtes prêts à y souscrire. Vous êtes en accord avec les objectifs qui y sont énoncés. Donc, au même titre que le témoin précédent, vous n'entendez pas vous prévaloir de certains privilèges que pourrait vous donner la définition prévue par le législateur, soit les impératifs d'organisation opérationnelle. Ce ne sera pas un obstacle pour vous dans la promotion des principes d'équité en matière d'emploi.

Mr. Elcock: I think the answer to that is no. I think we are comfortable with the legislation and believe we can comply with its provisions. There are problems for us in terms of some of the reporting and in maintaining the security of the information we hold, but having said that, for the most part we are comfortable with the legislation.

M. Ménard: J'en suis très heureux.

Mr. Maloney (Erie): Why would the problems of reporting be a problem for you?

[Translation]

M. Elcock: Comme l'a mentionné l'honorable député, monsieur le président, nous avons un élément administratif. Comme je l'ai dit, notre organisation est composée principalement d'agents de renseignement, et ils font précisément la collecte de renseignements dans les domaines où la loi nous autorise à le faire pour le compte du gouvernement du Canada.

J'imagine, et je peux même vous l'assurer, vous ne trouverez pas de James Bond au sein de notre organisation. Nous ne sommes pas l'équivalent de cette organisation. Je pense que l'opération du service est assez claire quant aux tâches de notre personnel.

Permettez-moi de demander à Jean-Louis Gagnon s'il a quelque chose à jouter quant aux exigences précises que nous recherchons chez nos candidats.

Mr. Jean-Louis Gagnon (Deputy director, Human Resources, Canadian Security Intelligence Service): It depends on the working group, and we have roughly 26. If I stick to intelligence officers, obviously, the skills required are the same as those required for similar positions. First of all, there are prerequisite in terms of knowledge and university training is necessary.

On a personnel level, we ask our recruits, men and women who hope to work at SCRS to provide us with a complete file on their reliability, honesty and loyalty.

In terms of personal qualities, we look for people who have psychological characteristics which are suited to the job of intelligence officer.

The range is quite broad.

Mr. Ménard: That's a cautious answer, but it is nevertheless clear. It may seem strange to you, but for us as members of Parliament, the concept of intelligence officer is not as clear as the image we have of a public servant.

I understand you are rather happy with the bill. You are ready to subscribe to it. You agree with the objectives set out in it. Therefore, like the preceeding witness, you don't plan on taking advantage of certain privileges included in the definition of requirements for operational effectiveness. This would not be an obstacle for you in promoting the principles of employment equity.

M. Elcock: À mon avis la réponse est non. Je pense que nous sommes d'accord avec le projet de loi et pensons pouvoir en respecter les dispositions. Il présente quelques problèmes quant à la présentation de rapports et au maintien de la sécurité de l'information dont nous disposons, mais ceci étant dit, dans l'ensemble, nous sommes à l'aise avec le projet de loi.

Mr. Ménard: I'm happy to hear that.

M. Maloney (Erie): Pourquoi est—ce que les rapports vous posent un problème?

Mr. Elcock: As I said in my statement, one of the problems we have, to give an example, is that we do not provide information with respect to the composition of our workforce across the country, just as we don't provide information with respect to the methods of operation we employ, so those who are legitimate targets of the service are not able to counter our effectiveness and we can in fact deal with it.

Mr. Maloney: Why would the ratio of the four designated groups have anything to do with your effectiveness?

Mr. Elcock: It depends on the nature of what you're talking about. The fact of life for the service is that for us to be effective it is essential to reflect the Canadian mosaic to the extent that... If, for example, you were confronted with a legitimate target of green Martians, it's awfully hard to send somebody from downtown Yorkton, Saskatchewan, to deal with green Martians or to be effective in dealing with or targeting green Martians. You wouldn't want to tell everybody where you kept your green Martians if there were green Martians in the service, to caricature it a bit. It is important for us to maintain a degree of secrecy about that.

Ms Meredith (Surrey-White Rock-South Langley): Mr. Elcock, is it not true that in the late 1980s a point system was developed for the recruitment of intelligence officers and that the points required for female or visible minority recruits were fewer than those required for white males?

Mr. Elcock: I'm not aware of that and neither is Mr. Gagnon.

Ms Meredith: Are all of your employees treated equally regardless of race, gender, or disabilities?

Mr. Elcock: We certainly aim to do that.

• 2035

Ms Meredith: I understand there was problem a number of years ago where seven headquarters personnel were transferred to Toronto il y a quelques années quand sept employés de l'administration and all seven requested that their transfers be changed to Ottawa region. Six of those individuals were female, one was male. The six females ended up in Ottawa, the one male went to Toronto. Was that a coincidence, or was some special situation given to the female employees?

Mr. Elcock: I must say I'm not aware of that specific case.

Mr. Gagnon: I'm not aware of it either. When was it?

Mr. Elcock: If the hon. member would-

Ms Meredith: Let me run another one by you and see if you're aware of it. This involves the security aspect. Do you keep people on staff who pose a risk to the national security of the country?

Mr. Elcock: Not if we can help it, Mr. Chairman.

[Traduction]

M. Elcock: Comme je l'ai dit, c'est un problème parce que nous ne révélons pas les détails concernant la composition et le déploiement de notre effectif au pays, tout comme nous ne fournissons pas des renseignements quant aux méthodes d'opération que nous employons. De cette façon, les cibles légitimes du service ne peuvent pas contrecarrer notre efficacité.

M. Maloney: Qu'est-ce que le coefficient dans les quatre groupes cibles a à voir avec votre efficacité?

M. Elcock: Tout dépend de quoi il retourne. Il est évident que pour être efficace, le service doit refléter la mosaïque canadienne dans la mesure où... Si, par exemple, vous enquêter sur des Martiens verts, il est difficile d'envoyer quelqu'un de Yorkton, en Saskatchewan, pour se mélanger à la foule. Vous ne voudrez pas dire non plus à tout le monde où vous gardez vos Martiens verts, s'il y avait des Martiens verts au service, pour caricaturer un peu. Nous ne devons pas tout dévoiler à cet

Mme Meredith (Surrey-White Rock-South Langley): Monsieur Elcock, est-il vrai que vers la fin des années quatre-vingt, un système de points a été élaboré pour le recrutement des agents de renseignements et que le nombre de points exigé pour les femmes ou pour les minorités visibles était moins élevé que le nombre exigé pour les hommes de race blanche?

M. Elcock: Je ne suis pas au courant de cela et M. Gagnon ne l'est pas non plus.

Mme Meredith: Est-ce que tous vos employés sont traités de façon égale peu importe la race, le sexe ou les handicaps?

M. Elcock: Nous essayons certainement de le faire.

Mme Meredith: Je crois savoir que vous avez connu un incident centrale avaient été transférés à Toronto. Tous les sept, six femmes et un homme, ont demandé à être transférés dans la région d'Ottawa plutôt qu'à Toronto. Les six femmes se sont retrouvées à Ottawa, mais l'homme est allé à Toronto. S'agit-il d'une coïncidence, ou a-t-on accordé un traitement spécial à ces femmes?

M. Elcock: Je ne connais pas ce cas.

M. Gagnon: Je ne le connais pas non plus. Quand cela s'est-il produit?

M. Elcock: Si la député voulait. . .

Mme Meredith: Je vais vous mentionner un autre cas et vous pourrez me dire si vous êtes au courant. Il s'agit de la sécurité. Conservez-vous des employés qui pourraient poser un danger pour la sécurité du pays?

M. Elcock: Certainement pas si nous pouvons l'éviter, monsieur le président.

Ms Meredith: Then maybe you can explain this. When there was a multilingual aboriginal female who was recruited as an intelligence officer in the late 1980s, it came time for a transfer under the rotational development transfer policy. She was originally to transfer to Vancouver. She was able to get that transfer rescinded because she was under psychiatric care in Ottawa.

During the Gulf War, she was involved with some individuals who were considered to be questionable, and she refused to investigate them because they were her friends. She didn't want to rat on them.

Later this individual did accept a transfer to Toronto. Last year she had a bit of a breakdown. She ran into the streets in Toronto, in front of a car, asked that car to take her to the airport, flashed her CSIS identification. Unbeknown to her, the occupants of the car were also employees of your organization. They took her to the airport, handed her over to the RCMP, who, not knowing she was a black belt in martial arts, ended up being assaulted by this individual. She was restrained and taken for medical treatment.

Can you maybe explain to us how, when you knew this individual had psychiatric problems, she refused to rat on her friends during the Gulf War crisis, she was kept on staff?

The Chair: It may be clear in the mind of Ms Meredith...but could you perhaps relate that to the proposed Employment Equity Act first?

Ms Meredith: I'm suggesting to you, sir, that because of the Employment Equity Act you have individuals who are there not on merit but because of their race, because of their gender, to meet targets.

Mr. Elcock: I would not accept the last comment at all. In any organization, whether it's CSIS or any other government department, no matter how carefully you choose your people, from time to time there will be cases where people come apart later, have problems, do whatever. Some of those problems may pre—exist. Some of them may arise later. That is an inevitable part of dealing with people.

We're not the only organization that from time to time has problems with people. The question is whether we seek to deal with them expeditiously. I'm certainly satisfied that in this case we sought to deal with it as expeditiously and humanely as we possibly could.

Ms Meredith: So you're saying, Mr. Elcock, you weren't trying to get this figure of less than your 1.3% goal, a figure down at 0.8%...you weren't keeping this individual on because they fit the category under affirmative action or employment equity.

Mr. Elcock: No, Mr. Chairman.

Ms Meredith: Fine.

[Translation]

Mme Meredith: Vous pourrez alors m'expliquer la situation suivante. Il s'agit d'une femme autochtone multilingue, recrutée comme agent de renseignements vers la fin des années quatre-vingt; finalement elle devait être transférée au titre de la politique de transfert par rotation pour le perfectionnement des employés. Elle devait donc se rendre à Vancouver, mais elle a pu obtenir l'annulation du transfert parce qu'elle suivait un traitement psychiatrique à Ottawa.

Pendant la guerre du Golfe, elle fréquentait quelques individus que l'on considérait douteux, mais elle a refusé de faire enquête à leur sujet parce qu'il s'agissait de ses amis et qu'elle ne voulait pas les trahir.

Plus tard, cette personne a accepté d'être transférée à Toronto. L'an dernier, elle a connu une dépression, elle s'est mise à courir dans les rues de Toronto, s'est placée devant une voiture et a demandé qu'on la conduise à l'aéroport, en montrant sa plaque d'identification du SCRS. Ce qu'elle ne savait pas, c'est que les personnes dans cette voiture appartenaient également à votre organisme. Elles l'ont conduite à l'aéroport et l'ont confiée à un agent de la GRC qui, ne sachant pas qu'elle possédait une ceinture noire en arts martiaux ne s'attendait pas être attaqué, ce qui a cependant été le cas. Finalement, cette femme a été maîtrisée et envoyé suivre un traitement médical.

Vous pourriez peut—être nous expliquer pourquoi elle était toujours employée par votre service alors que vous saviez qu'elle souffrait de troubles psychiatriques et avait refusé de dénoncer ses amis pendant la crise de la guerre du Golfe.

Le président: Cela est peut-être très clair aux yeux de M^{me} Meredith — mais pourriez-vous nous expliquer en quoi cela concerne le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Meredith: Ce que je crains, monsieur le président, c'est que la Loi sur l'équité en matière d'emploi fait que le Service a des employés qui ne sont pas là du fait de leur compétence, mais du fait de leur race, de leur sexe, et cela pour pouvoir atteindre les objectifs.

M. Elcock: Je ne peux absolument pas accepter ce dernier commentaire. Dans toute organisation, qu'il s'agisse du SCRS ou de tout autre ministère, quel que soit le soin apporté au choix des recrues, de temps à autre on engage quelqu'un qui va s'effondrer un peu plus tard, connaître des difficultés, ou faire toute autre chose. Dans certains cas les problèmes existaient déjà à l'embauche, dans d'autres cas ils surviennent plus tard. C'est inévitable quand le facteur humain est en cause.

Nous ne sommes pas la seule organisation connaissant des employés à problème. La question est de savoir si nous réglons ces situations rapidement. Je n'ai aucun doute que, dans le cas mentionné, nous nous sommes efforcés de le régler le plus rapidement et le plus humainement possible.

Mme Meredith: Ce que vous dites, monsieur Elcock, c'est que vous ne pensiez pas à ce chiffre qui était inférieur à votre objectif de 1,3 p. 100, et qui était tombé à 0,8 p. 100... vous n'essayiez pas de conserver cette employée parce qu'elle entrait dans une catégorie visée par les mesures positives ou l'équité en matière d'emploi.

M. Elcock: Non, monsieur le président.

Mme Meredith: Parfait.

The Chair: The chair would like to pose a couple of questions.

First, I would like to congratulate the service. What I heard is exactly an example of recognizing the issue. You determined the will to implement the plan, and you're obtaining your goals. I think that is an example for the Canadian citizenry at large. I congratulate your intelligence service for that kind of action.

Could you reaffirm to the committee that indeed your implementation of this plan has not in any way impaired the efficiency of the service?

Mr. Elcock: I know of no reason, Mr. Chairman, to suggest that employment equity has impaired the efficiency of the service, no.

The Chair: Would you go as far as to say indeed such a plan has strengthened the service?

Mr. Elcock: There's no question, Mr. Chairman, given the nature of this country, given that it is made up, including all of us, of immigrants, at one time or another, it is inevitable and crucial for the service to reflect as best it possibly can the make—up of Canadian society. We would be ineffective if we did not do so.

• 2040

The Chair: In setting numerical goals over a five—year period, what did you take into account as the goal for that given five—year period? Is that to reflect the proportional representation at the end of the five—year period, or is it a figure of not quite the actual proportional representation at once?

Mr. Elcock: I'm not quite sure I understand your question.

The Chair: To take just one example, if you would like to attain 6% representation of visible minorities, if that will be the representation of the qualified workforce of visible minorities in the general population, then in your planning did you set your goals at that 6%, or, say, at 4%, or what? Did you want to achieve immediately the representation proportion at the end of the five—year period?

Mr. Elcock: We wanted to achieve at the end of the five-year period the percentage targets that we had set.

Are you asking whether or not the targets we set were representative of the population generally?

The Chair: Yes, indeed, at that point.

Mr. Elcock: As I said in the statement, it was based on the 1986 census. You have me at a bit of a disadvantage, because I wasn't the director at the time so I don't know this by heart. But it was based on the 1986 census. So it would have been drawn from an assessment of the proportion of the population at that time, as I understand it.

Mr. Maloney: We're talking about the public sector being downsized. Will this apply to CSIS, as well?

Mr. Elcock: CSIS is being subject to all of the downsizing in government, like any other organization in government.

Mr. Maloney: Do you feel that you'll have problems in meeting your goals as you're required to reduce your workforce?

[Traduction]

Le président: Je voudrais vous poser une ou deux questions.

Tout d'abord, je voudrais féliciter votre Service. Ce que j'ai entendu démontre parfaitement que vous saisissez bien l'enjeu. Vous avez la volonté de mettre le plan en oeuvre et d'atteindre vos objectifs. Je crois que vous donnez un exemple pour tous les citoyens du Canada. Je félicite votre Service des mesures prises.

Pouvez-vous affirmer à nouveau au Comité que la mise en oeuvre de ce plan n'a d'aucune façon nui à l'efficacité du service?

M. Elcock: Je ne vois aucune raison, monsieur le président, de suggérer que l'équité en matière d'emploi a nui à l'efficacité du service.

Le président: Pourriez-vous aller jusqu'à dire que ce plan a renforcé votre service?

M. Elcock: Sans aucun doute, monsieur le président, compte tenu de la nature de notre pays, qui est fait d'immigrants, tout comme nous, arrivés à un moment ou un autre, ce qui fait qu'il est inévitable et d'une importance critique, pour notre service, de refléter au mieux la mosaïque canadienne. Si nous ne le faisions pas, nous serions sans efficacité.

Le président: Sur quelle base avez-vous établi votre objectif numérique quinquennal? Vouliez-vous arriver à une représentation proportionnelle à la fin de la période de cinq ans, ou s'agit-il d'un chiffre qui ne correspondrait pas du premier coup à une représentation proportionnelle?

M. Elcock: Je ne suis pas sûr d'avoir compris la question.

Le président: Pour prendre un exemple, si vous voulez que les minorités visibles représentent 6 p. 100 de votre effectif, si cela représente le pourcentage de minorités visibles dans la population active, est—ce que votre objectif numérique sera effectivement 6 p. 100, ou bien 4 p. 100, ou quelque chose d'autre? Désirez—vous arriver immédiatement à des pourcentages correspondants à ceux que l'on retrouve dans la population en général?

M. Elcock: Nous voulions atteindre à la fin de la période de cinq ans les pourcentages retenus comme objectifs.

Est-ce que vous nous demandez si nos cibles reflétaient la composition de la population en général?

Le président: Oui, c'est cela, à ce moment-là.

M. Elcock: Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous avons tenu compte du recensement de 1986. Je me trouve dans une situation difficile, parce que je n'étais pas directeur à l'époque et je ne connais pas le dossier par coeur. Mais il s'agissait bien du recensement de 1986. Donc, les objectifs, je pense, correspondaient à la composition de la population à cette date, si j'ai bien compris.

M. Maloney: On parle d'une réduction des effectifs de la fonction publique. Le SCRS sera-t-il également touché?

M. Elcock: Comme tous les autres organismes du gouvernement, le SCRS sera touché par la réduction des effectifs.

M. Maloney: Ne pensez-vous pas qu'une réduction de vos effectifs fera qu'il sera plus difficile d'atteindre les objectifs?

Mr. Elcock: As I said in the statement, it will undoubtedly have some impact on our ability to meet them, and perhaps the speed with which we can meet them. Having said that, we will continue to hire intelligence officers as people move through the organization.

In that respect, we are probably more like the RCMP or the military than a normal government department. We move people through the organization in a relatively continuous manner, so there always has to be some replacement at the bottom. So we will continue to hire intelligence officers. As I said, we will have to make sure we look after the issue of having the service reflect the Canadian mosaic, for lack of a better term.

Mr. Maloney: And you feel you can still do that with the essence being the merit principle in hiring?

Mr. Elcock: Yes.

Mr. Grose: I think I understand some of the difficulties you have in appearing before a committee like this. I appreciate your candour. I'm quite satisfied with your testimony. I think you've gone a little bit beyond what might be asked of you in attempting to comply with these regulations, and I appreciate it.

Mr. Elcock: Thank you.

The Chair: On that very positive note, I would like to ask one more question. Subclause 26(3) states in effect that, were there to be a hearing before the employment equity tribunal as envisioned in the act, an employer may request an in camera meeting. Do you see any necessity for that with your service?

Mr. Elcock: It is conceivable that it may happen.

The Chair: So do you feel that such a provision ought to be retained?

Mr. Elcock: Yes.

The Chair: Are there any other questions from the committee?

If not, then on behalf of the members of the committee I thank all of you for your appearance and your contribution to the committee's work.

This meeting stands adjourned.

[Translation]

M. Elcock: Comme je l'ai dit dans mon exposé, cela affectera certainement la possibilité d'obtenir les résultats voulus, et peut-être aussi la rapidité avec laquelle nous les obtiendrons. Ayant dit cela, nous allons continuer à engager des agents de renseignement au fur et à mesure de la rotation de notre effectif.

À ce sujet, nous ressemblons probablement plus à la GRC ou aux Forces armées qu'à un ministère ordinaire. Nous avons un roulement pratiquement continu, et il y a donc toujours des postes ouverts au rang inférieur. On continuera donc à engager des agents de renseignements. Comme je l'ai dit, nous devrons nous assurer que notre service reflète la mosaïque canadienne, si c'est le mot juste.

M. Maloney: Et vous pensez pouvoir le faire tout en conservant le principe du mérite comme élément fondamental à l'embauche?

M. Elcock: Oui.

M. Grose: Je crois comprendre certaines des difficultés que vous rencontrez en comparaissant ainsi devant un comité. Je vous remercie de votre franchise. Je suis très satisfait de votre témoignage. Je crois que vous êtes allé un petit peu plus loin que ce à quoi on pouvait s'attendre dans vos efforts pour respecter ces règlements, et je vous en félicite.

M. Elcock: Merci.

Le président: Voilà un commentaire très positif. J'aurais une dernière question à poser. Le paragraphe 26(3) indique que l'employeur peut demander une audience à huis clos si une cause doit être entendue par le tribunal de l'équité en matière d'emploi prévue par le projet de loi. Pensez-vous que votre service doive invoquer ce paragraphe?

M. Elcock: Cela pourrait se produire.

Le président: Vous pensez donc que cette disposition devrait être conservée?

M. Elcock: Oui.

Le président: Les membres du comité désireraient-ils poser d'autres questions?

Sinon, au nom des membres du comité je vous remercie tous de vous être présentés et d'avoir contribué à nos travaux.

La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port pavé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 **OTTAWA**

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group - Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada -- Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

General Workers Union of Canada:

Peggy Nash, Assistant to the President;

Lisa Kelly, Legal Staff.

From the Canadian Labour Congress:

Nancy Riche, Executive Vice-President;

Sue Genge, National Representative, Women's & Human Rights Department:

David Onyalo, National Representative, Women's & Human Rights Department.

From the Communications Security Establishment:

Madeleine Finner, Director General, Human Resources;

Suzanne Nault, Head Counseling and Advisory Program.

From the Canadian Security Intelligence Service:

Ward Elcock, Director; and

Jean-Louis Gagnon, Deputy Director Human Resources.

TÉMOINS

From the National Automobile, Aerospace, Transportation and Du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada:

Peggy Nash, adjointe du président;

Lisa Kelly, personnel juridique.

De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada:

Nancy Riche, vice-présidente exécutive;

Sue Genge, représentante nationale, Département des droits de la femme;

David Onyalo, représentant national, Département des droits de la

Du Centre de la sécurité des télécommunications:

Madeleine Finner, directrice générale, Administration;

Suzanne Nault, chef, Programme de consultation et d'orientation.

Du Service canadien du renseignement de sécurité:

Ward Elcock, directeur;

Jean-Louis Gagnon, sous-directeur, Ressources humaines.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 29

Thursday, February 9, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 29

Le jeudi 9 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 9, 1995 (34)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:02 o'clock a.m. this day, in Room 371, condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 02, dans la West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Jack Ramsay.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Royal Canadian Mounted Police: C.G. Allen, Assistant Commissioner, Director of Personnel; Cathy Gascon, Special Program, Administrator Employment Equity Section Diversity Management Branch and Dieter Schachhuber, Senior Advisor, Diversity Management Branch. From the CRTC: Keith Spicer, Chairman; Fernand Bélisle, Vice-Chairman and Alan Darling, Secretary General. Officials from the "Confédération des syndicats nationaux": Claudette Carbonneau, 1st Vice-President and Danielle Hébert, Union Advisor.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting the employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

C.G. Allen made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

At 10:55 o'clock, the sitting was suspended.

At 10:58 o'clock a.m., the sitting resumed.

Keith Spicer made an opening statement and with the other witness answered questions.

At 11:45 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 12:05 o'clock p.m., the sitting resumed in camera.

On motion of John Maloney, it was agreed,—That the Committee approve the proposed supplementary budget of \$21,958.81 for teleconferencing related to the study of Bill C-64 and that the Chair present the budget to the Liaison Committee.

At 12:15 o'clock p.m., the sitting resumed in public session.

Claudette Carbonneau made a statement and with the other witness, answered questions.

At 1:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 9 FÉVRIER 1995 (34)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De la Gendarmerie royale du Canada: C.G. Allen, commissaire adjoint, directeur du personnel; Cathy Gascon, administratrice de programmes spéciaux, Section de l'équité en matière d'emploi, Sous-direction de la gestion de la diversité; Dieter Schachhuber, conseiller supérieur, Sous-direction de la gestion de la diversité. Du CRTC: Fernand Bélisle, vice-président; Alan Darling, secrétaire général. De la Confédération des syndicats nationaux: Claudette Carbonneau, première vice-présidente; Danielle Hébert, conseillère syndicale.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

C.G. Allen fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 10 h 55, la séance est suspendue.

À 10 h 58, la séance reprend.

Keith Spicer fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 11 h 45, la séance est suspendue.

À 12 h 05, la Comité déclare le huis clos.

Sur la motion de John Maloney, il est convenu - Que le Comité approuve le projet de budget supplémentaire de 21 958.81 \$ pour l'utilisation du système de téléconférence dans le cadre de l'étude du projet de loi C-64, et que la présidence présente le budget au Comité de liaison.

À 12 h 15, le Comité lève le huis clos.

Claudette Carbonneau fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 13 h 00, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Le greffier du Comité

Clerk of the Committee

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, February 9, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 9 février 1995

• 1003

The Chair: The meeting is now called to order.

I welcome the members from the Royal Canadian Mounted Police. As you may know, we are studying the Employment Equity Act, and you may proceed, Mr. Allen, after introducing the members of your panel.

Assistant Commissioner C.G. Allen (Director of Personnel, Royal Canadian Mounted Police): Thank you very much, and good morning, ladies and gentlemen of the committee.

Before I begin, I would like to introduce Ms Cathy Gascon, who is the special programs administrator in the Royal Canadian Mounted Police; and Mr. Dieter Schachhuber, who is our senior advisor in diversity management.

With the committee's permission, I would like to make a statement on behalf of the RCMP. First I would like to thank the committee on behalf of Commissioner Murray for the opportunity to appear before you today to provide the RCMP position on Bill C-64, an act respecting employment equity.

Bien que la loi actuelle ne touche pas la GRC, je peux vous assurer que cette dernière s'est engagée à prendre des mesures efficaces en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et qu'elle respectera l'esprit et l'objet de la loi proposée.

Nous participons déjà à un programme conjoint avec la Commission canadienne des droits de la personne afin de nous assurer que nos projets répondent au plus grand nombre possible de demandes en la matière.

Mr. Yalden, chief commissioner of the Canadian Human Rights Commission, in his appearance before the parliamentary committee that examined the Employment Equity Act in 1992, commented on the RCMP approach to employment equity. He said: "They (the RCMP) have quite an elaborate and I think fundamentally well worked out approach to employment equity."

Le président: La séance est ouverte.

Nous accueillons aujourd'hui les représentants de la Gendarmerie royale du Canada. Comme vous le savez sans doute, le comité étudie la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Monsieur Allen, je vous demanderais de nous présenter les personnes qui vous accompagnent après quoi vous pourrez commencer votre exposé.

Le commissaire adjoint C.G. Allen (directeur du personnel, Gendarmerie royale du Canada): Merci beaucoup et bonjour à vous tous, mesdames et messieurs les membres du comité.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter M^{me} Cathy Gascon, administratrice de programmes spéciaux à la GRC, et M. Dieter Schachhuber, conseiller supérieur à la gestion de la diversité.

Si le comité y consent, j'aimerais faire une déclaration au nom de la GRC. J'aimerais, au nom du commissaire Murray, remercier tout d'abord le comité de nous permettre de faire connaître la position de la GRC sur le projet de loi C-64, intitulé Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Although the current Employment Equity Act does not apply to the RCMP, I want to assure you that the RCMP is committed to effective action in all areas of employment equity and will continue to act in accordance with the spirit and letter of the proposed legislation.

We are already engaged in a joint cooperative program with the Canadian Human Rights Commission to ensure our initiatives meet the broadest possible demands for effective action.

M. Yalden, président de la Commission canadienne des droits de la personne, a déclaré devant le comité chargé d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992, que la vaste gamme des mesures prises par la GRC à cet égard s'avérait très efficace.

• 1005

In a presentation to the same committee on March 23, 1992, then Deputy Commissioner Murray, who has since been appointed commissioner of the RCMP, outlined the many initiatives under way to make employment equity a practical and successful reality in the RCMP.

Rather than reiterating the same information here, I am providing you with a detailed and updated written summary of the many practical actions, policies and practices that have made employment equity an integral part of the daily functioning of the RCMP.

Today I would like to outline our concerns and observations on the new bill. We would like to ensure as much mutual agreement as possible between the provisions of the bill, present RCMP practices, and any regulation that may eventually cover the RCMP.

Dans une présentation au même comité le 23 mars 1992, le sous-commissaire Murray, devenu depuis commissaire de la GRC, a décrit les nombreuses initiatives en cours afin de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Plutôt que de reprendre intégralement ses propos, j'ai inclus à la présente un résumé des nombreuses mesures et politiques que la GRC a mises en oeuvre afin d'intégrer pleinement l'équité en matière d'emploi à ses opérations quotidiennes.

J'aimerais aujourd'hui vous faire part de nos inquiétudes et de nos observations sur le projet de loi. Nous voudrions faire en sorte que ses dispositions, ainsi que tout autre règlement pouvant s'appliquer à la GRC, soient conformes avec les usages de cette dernière.

As we are very appreciative of the commitment to consultation under paragraph 4(1)(c) of the bill, we consider such consultations essential because we need to ensure that the employment equity initiatives of the RCMP continue to be relevant, effective and cost-efficient. Therefore, any requirements under the projected legislation should only be modifications or extensions of measures already in place. I would like to stress that the RCMP has to pursue employment equity in the context of its larger mandate as Canada's national police force and also as the contract police in eight provinces, two territories, and many municipalities as well as on Indian reserves.

Plusieurs facteurs sur lesquels la GRC n'a aucun contrôle direct doivent donc être examinés dans une telle mise en oeuvre. La GRC offre des services particuliers et ses activités doivent en tout temps être transparentes. Elle doit trouver le juste équilibre entre les nombreux besoins et les influences qui s'exercent sur elle afin de réaliser son mandat et d'assurer l'efficacité de ses opérations.

Cela dit, il est très important de rappeler que la GRC est pleinement disposée à être représentative de la population active du Canada, tel que le précise la disposition 5b)(ii) du projet de loi,

On the subject of recruiting, I would like to mention that normal police practice throughout Canada is to recruit and engage regular members at constable rank, followed by a normal progression through the ranks to supervisory and management positions. The RCMP is making consistent efforts to ensure that members from the designated groups move up as quickly as possible. However, only time will ensure that there is an even and representative distribution throughout the ranks.

Like many other public organizations, the RCMP is currently undergoing many changes in its organization and mandate. One current initiative is an examination of the reporting and administrative relationship between the RCMP, Treasury Board and the government. One possible outcome is to establish the RCMP as a separate employer. This will have a profound impact on the categories of employees, budget management, decision—making and reporting relationships. Therefore, we recommend that any decisions or regulations affecting the RCMP wait until the employer status of the RCMP is clarified and confirmed.

The question of categories of employees raises another issue I would like to address. The RCMP at present has three categories of employees, approximately 15,500 regular or uniformed members, about 1,900 civilian members who are employed under the RCMP Act, as well as about 3,500 public service employees under the Public Service Employment Act. Each of these categories is unique and presents a very different employment picture, but together they constitute the RCMP. All planning, record–keeping and reporting requirements should therefore be a comprehensive and uniform as possible to ensure the whole picture is presented and all RCMP initiatives are accounted for together. This will eliminate duplication and misunderstanding that might occur if separate reporting requirements are established for each category.

Furthermore, by treating the force as a whole we will be able to address the needs of all designated groups, including persons with disabilities in civilian employment.

[Traduction]

Comme nous apprécions beaucoup l'engagement à la consultation que confère l'alinéa 4(1)c) du projet de loi, nous croyons en l'importance de telles consultations, car elles permettent d'assurer la pertinence, l'efficacité et la rentabilité de nos initiatives en matière d'équité. Toute exigence quant au projet de loi ne devrait donc porter que sur des modifications ou des développements des mesures existantes. J'aimerais souligner que la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi s'inscrit dans le cadre du mandat global de la GRC, à titre de service de police national et de police contractuelle dans huit provinces, deux territoires, de nombreuses municipalités et réserves indiennes.

Therefore, many influences which are not directly under the control of the RCMP have to be considered in implementing employment equity. Furthermore, the RCMP provides unique services and is constantly under public scrutiny. It has to balance many needs and influences in order to meet its obligations and to maintain operational effectiveness.

Because of these many influences it is very important to reiterate that the RCMP is fully prepared to strive to be representative of the Canadian workforce as defined in section 5.(b)(ii) of the Bill.

J'aimerais mentionner au sujet du recrutement que la pratique courante au sein des services de police canadiens est de recruter et d'engager les membres comme agents. Ils occupent normalement ensuite des postes de supervision et de gestion lorsqu'ils obtiennent les grades pertinents. La Gendarmerie s'efforce de promouvoir le plus rapidement possible les membres des groupes désignés. Toutefois, seul le temps assurera une distribution égale et représentative de ces derniers à tous les grades.

Comme tant d'autres organismes publics, la GRC traverse une période difficile nécessitant de grands changements organisationnels et la redéfinition de son mandat. Parmi les mesures prises en ce sens, citons l'examen de ses rapports hiérarchiques et administratifs avec le Conseil du Trésor et le gouvernement fédéral. À la suite de cet examen, la GRC pourrait se voir conférer le statut d'employeur distinct, ce qui bouleverserait les catégories d'emplois, la gestion budgétaire, le processus décisionnel et les rapports hiérarchiques. Il vaudrait donc mieux attendre que la situation se confirme avant de prendre des décisions ou d'établir des règlements concernant la GRC.

Passons maintenant aux catégories d'emploi. À l'heure actuelle, la GRC en compte trois: celle des membres réguliers (policiers), qui regroupe quelque 15 500 personnes; celle des membres civils, qui sont visés par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et dont le nombre s'élève à environ 1 900; et celle des employés de la Fonction publique, qui comprend quelque 3 500 personnes engagées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Chacun de ces groupes est distinct des autres, mais ensemble, ils constituent l'effectif de la GRC. Il faut donc veiller à ce que les exigences en matière de planification, de dossiers et de rapports soient aussi complètes et uniformes que possible, car cela permettra d'avoir une vue d'ensemble des activités de la Gendarmerie. Ce faisant, on éliminera les doubles emplois et les malentendus qui pourraient survenir si le personnel de chaque catégorie suivait des instructions différentes.

Enfin, cette vision globale des choses permettra de satisfaire aux besoins de tous les groupes désignés, y compris ceux des civils handicapés.

[Translation]

• 1010

The RCMP stands on its record as an innovative employer and would be proud to report on its ongoing commitment to employment equity and the many practical initiatives. We are concerned, however, that the proposed reporting requirements under subclause 20(2) focus virtually exclusively on numerical data. Inevitably this will give rise to the mistaken idea that employment equity is all about numbers, targets, even quotas, when this is not at all intended in the bill. We must not create a perception that quotas are a part of employment equity in the RCMP. Both the public and the membership will respond negatively to such a perception and employment equity will be more difficult because of it.

We would prefer a greater focus on the reporting of actions, initiatives and practices because they can be linked to the mandate of the RCMP, to the delivery of services and to community policing. Therefore, employment equity would be seen and explained as a logical and practical concern of a modern police organization rather than an added—on and less logical numbers—based initiative that has no broader benefits.

Si le projet de loi prévoit des objectifs chiffrés, il faut que ceux-ci puissent s'adapter à la situation de la GRC. La seule incapacité à atteindre des objectifs de ce genre ne devrait jamais suffire à justifier le dépôt d'une plainte de discrimination ou la décision de mener une enquête. Pour surveiller et évaluer l'application des principes d'équité au sein de la GRC, il faut avoir une vue d'ensemble des mesures prises et des résultats obtenus en ce sens.

The RCMP has been engaged in an ongoing joint review of its employment practices with the Canadian Human Rights Commission. This review is now culminating in a three-year plan which will be approved by the commission at its March 1995 meeting. We recommend that the format and the substance of this plan are approved as the standard to be followed under the Employment Equity Act. This will ensure continuity and a smooth transition from our voluntary measures to a legislated regime.

Monitoring and evaluation should follow a similar path. The RCMP has provided a detailed annual employment equity report to the Canadian Human Rights Commission since 1989. All information and reporting systems are adapted to the format now in use. By continuing the same approach, we will save time, money and energy and will be able to focus on the most important aspects of employment equity, that being practical and effective action that ensures the full participation and full contribution of a representative membership in the important work of the RCMP.

Je vous remercie de votre attention.

Thank you very much.

The Chair: Thank you, Mr. Allen.

The floor goes to Mr. Ménard.

La GRC est fière de sa réputation d'employeur innovateur. et elle se ferait un plaisir de rendre compte des mesures qu'elle a prises pour favoriser l'équité en matière d'emploi. Cela dit, il est inquiétant de constater que les exigences applicables aux rapports sur l'équité en matière d'emploi, énoncées au paragraphe 20(2) du projet de loi, prévoient presque exclusivement la présentation de données Malheureusement, cela donne l'impression que le gouvernement s'intéresse uniquement aux chiffres, aux objectifs ou, pis encore, aux quotas, alors que ce n'est pas du tout le cas. Il faut absolument éviter toute formulation qui pourrait porter les gens à croire que l'établissement de quotas fait partie du programme d'équité en matière d'emploi de la GRC. Le public et les membres de la GRC réagiraient mal à cette façon de présenter les choses, ce qui compliquerait l'application du programme.

Il vaut donc mieux insister sur le compte rendu des mesures, qui sont directement reliées au mandat de la GRC, à la prestation des services et à la police communautaire. Présentée de cette façon, l'équité en matière d'emploi serait perçue comme l'une des préoccupations courantes d'un organisme policier moderne, plutôt que comme un programme de dernière minute axé sur les chiffres, qui ne procure aucun avantage supplémentaire.

If the regulation to extend coverage to the RCMP stipulates numerical goals these need to be flexible and negotiable. A failure to meet numerical goals alone should never be sufficient justification for a complaint of discrimination or an investigation. A much broader picture or commitment, action and results should be considered in monitoring and evaluating employment equity in the RCMP.

Depuis un certain temps, la GRC participe à une révision conjuguée de ses normes d'emploi avec la Commission canadienne des droits de la personne. Cette révision a mené à l'élaboration d'un plan triennal qui sera approuvé par la Commission lors de sa réunion en mars 1995. La GRC recommande de considérer le fond et la forme de ce plan comme la norme à suivre en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, afin d'assurer une certaine continuité et de faciliter la transition des mesures volontaires aux mesures législatives.

Cette approche devrait aussi s'appliquer au suivi et à l'évaluation. Depuis 1989, la GRC présente chaque année un rapport détaillé sur l'équité en matière d'emploi à la Commission. Tous les systèmes d'information et de compte rendu ont été adaptés en conséquence. En continuant de procéder de la façon établie, on économisera temps, argent et efforts, ce qui permettra de mettre l'accent sur l'aspect le plus important de l'équité en matière d'emploi: les mesures concrètes et efficaces qui favorisent la pleine participation d'un effectif représentatif de la population active au travail essentiel de la GRC.

Thank you very much.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci, monsieur Allen.

La parole est à M. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga — Maisonneuve): Monsieur le président, bon matin à vous. Je me joins à vous pour souhaiter la bienvenue à nos témoins. Finalement, je comprends que vous êtes relativement heureux que le projet de loi prévoie que, par décret en conseil, on puisse vous considérer comme organisme assujetti à part entière à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Si j'ai bien compris, vous nous avez dit que vous aviez trois grandes catégories d'employés, soit les policiers, au nombre d'environ 16 000, selon ce que nous avons appris cette semaine, les civils et les employés de la Fonction publique qui sont des fonctionnaires.

En ce qui a trait aux employés, comment a-t-on vécu la question de l'équité en matière d'emploi? Par exemple, pouvez-vous nous dire combien il y a de femmes policières? Quels sont les efforts particuliers que vous avez faits pour concrétiser les mesures sur l'équité en matière d'emploi? Avez-vous déjà une longueur d'avance? C'est tout à votre honneur comme gestionnaire que vous fassiez déjà des rapports à la Commission canadienne des droits de la personne. Donc, comment s'est vécue, pour la première catégorie de vos employés, la question de l'équité en matière d'emploi?

Comm. adj. Allen: Vous avez bien compris. La GRC a trois catégories d'employés: les membres réguliers, les membres civils et les employés de la Fonction publique. Pour ce qui est des mesures déjà prises en ce qui a trait aux femmes dans la catégorie des membres réguliers, demandez à M^{me} Gascon.

M. Ménard: Merci.

Ms Cathy Gascon (Special Programs Administrator, Employment Equity Section, Diversity Management Branch, Royal Canadian Mounted Police): Thank you very much. You asked how many women are presently in the RCMP. Presently we have 1,550 women in the RCMP, which represents 10.1%. Also, 43.5% of our civilian member population are women.

• 1015

As for the measures we have taken with the women in the RCMP, in order to be able to ensure that the women are making it up through the ranks in the RCMP, instead of asking at the sergeant and staff sergeant ranks for them to enter the officer candidate program, the commissioner has lowered it to the corporal level so that the women with less service would be able to compete in the officer ranks. As of the last three years we have now five women officers in the RCMP.

We also have maternity leave measures and leave without pay measures that allow women to be able to take the time to have their children and be able to return to work, and to the same position.

The women now in the senior ranks are able to make management decisions and have input into management decisions.

Regarding the women we have been recruiting, since 1985 we have actually tripled our number of women, from 5% in 1985 to 10.1% now. We are very progressive in most of the things we are doing in order to ensure that women find a place in the RCMP and that they can have the same careers as the men.

[Traduction]

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Good morning, Mr. Chairman. I too want to welcome our witnesses today. In summary, I understand that you are quite happy that under this legislation, your organization will, by order in council, come under the full jurisdiction of the Employment Equity Act.

If I understood you well, you said that the RCMP has three major categories of employees, that is approximately 16,000 constables, according to what we have learned this week, as well as civilian members and public servants under the Public Service Employment Act.

As far as the employees are concerned, how was employment equity implemented? For instance, could you tell us how many constables are women? What specific efforts did your organization make to implement employment equity measures? Are you ahead of schedule? As a manager, you deserve credit for already reporting to the Canadian Human Rights Commission. Therefore, as far as the first category of employees is concerned, what happened in the area of employment equity?

A/Commr Allen: You are right. The RCMP has three categories of employees: regular members, civilian members and Public Service employees. As regards those measures that have already been taken to recruit more women in the regular members category, you should ask the question to Mrs. Gascon.

Mr. Ménard: Thank you.

Mme Cathy Gascon (administratrice de programmes spéciaux, Section de l'équité en matière d'emploi, Direction de la gestion de la diversité, Gendarmerie royale du Canada): Merci beaucoup. Vous avez demandé combien de femmes sont actuellement au service de la GRC. Nous avons dans nos effectifs 1 550 femmes, soit 10,1 p. 100. En outre, les femmes comptent pour 43,5 p. 100 de nos effectifs de membres civils.

Quant aux mesures que nous avons prises à l'égard des femmes à la GRC, pour s'assurer qu'elles franchissaient tous les échelons de la hiérarchie, au lieu d'exiger qu'elles aient le grade de sergent et de sergent d'état-major pour participer aux programmes des aspirants officiers, le commissaire a abaissé le niveau à celui de caporal pour permettre aux femmes ayant moins d'années de service de passer les concours pour accéder aux grades d'officier. Depuis les trois dernières années, la GRC compte cinq femmes parmi ces officiers.

Nous offrons également des congés de maternité et des congés sans solde pour permettre aux femmes de prendre le temps d'élever leurs enfants et de retrouver un emploi au même niveau par la suite.

Les femmes des grades supérieurs sont en mesure de prendre des décisions de gestion et de participer à celles-ci.

Quant aux femmes que nous avons recrutées, depuis 1985, notre effectif féminin a triplé, passant de 5 p. 100 à 10,1 p. 100 à 1'heure actuelle. Nous prenons des mesures très progressistes pour faire en sorte que les femmes aient une place au sein de la GRC et puissent poursuivre la même carrière que les hommes.

M. Ménard: Merci. Une des dispositions du projet de loi qui concerne spécifiquement la GRC, les Forces armées canadiennes, les services secrets, etc., est celle que le législateur a prévue au paragraphe 38(5) qui traite de la possibilité qu'il puisse y avoir un genre de régime d'exception sur la base d'un concept qui s'appelle l'efficacité opérationnelle.

Ai-je bien compris que vous n'entendez pas vous prévaloir de ce qui est prévu à cet article, soit au niveau de l'embauche, soit au niveau de la promotion à l'intérieur de vos effectifs?

Comment interprétez-vous la question de l'efficacité opérationnelle, qui est une disposition précise qui pourrait s'appliquer à la GRC?

Je ne sais pas si on comprend bien ce dont il est question. On avait prévu, au paragraphe 38(5)...

Comm. adj. Allen: Je comprends la question. À ce jour, nous n'avons pas prévu d'appliquer cette disposition. Nous sommes très bien représentés par les quatre groupes désignés et nous n'avons pas trouvé nécessaire d'appliquer des mesures spéciales.

Il y a surtout certaines limites dans le sens que nous ne pouvons embaucher des personnes handicapées dans la catégorie des membres réguliers.

M. Ménard: Actuellement, avez-vous des personnes handicapées au sein de vos effectifs?

Comm. adj. Allen: Oui, et nous avons des statistiques là—dessus. Cependant, il faudrait un peu de temps pour les trouver.

Ms Gascon: At present it's 1.2% of disabled working in the civilian member category.

Mr. Wood (Nipissing): Mr. Allen, in your opening statements you noted that the RCMP is currently undergoing changes to its organization and mandate that will have a profound effect on the force. You also ask that any decisions or recommendations applying to the RCMP be delayed until the status is clarified. Then at the end of your presentation you recommend that the RCMP not be subject to the new legislation until the conclusion of your new three—year plan, which will come up, I guess, in 1998.

Do you think that in three years the reorganization of the force will be complete and that your new plan will have prepared the RCMP for inclusion under the act? And does the Human Rights Commission agree with this timetable? I suspect they probably would prefer it a little more quickly.

A/Commr Allen: The study I referred to in my opening remarks is a separate category study that has been undertaken now for a short period of time, and that should be done in the next several months to a year. Now, whether that would finalize any change in reporting relationship between the RCMP and the government within that same timetable I am not sure. But I have every expectation that this study would be completed over the next period of a year or two and implemented in that same timeframe.

• 1020

I can't speak for the Canadian Human Rights Commission; however, I believe Canadian Human Rights to date has been very satisfied and continues to be very satisfied with the action the RCMP has taken in the whole question of employment

[Translation]

Mr. Ménard: Thank you. Clause 38(5) of the Bill is one of the provisions dealing specifically with the RCMP, the Canadian Armed Forces, Secret Services, and so on and so forth. It provides for some kind of exception on the basis of a concept called operational effectiveness.

Did I hear you say that you do not intend to use that provision, either in your hiring practices or for promotion purposes within your strenght?

How do you understand that question of operational effectiveness, a specific clause that could well apply to the RCMP?

I do not know whether everybody understands what I am talking about. Under subclause 38(5), the Bill provides for...

A/Commr Allen: I understand your question. To date, we have not anticipated to use that provision. Members of the four designated groups are very well represented in our staff and we have not found it necessary to resort to any special measures.

Above all, there are some limits in that we cannot hire handicapped people in a regular members category.

Mr. Ménard: At present, are there any handicapped persons among your employees?

A/Commr Allen: Yes, and we have some statistics in this regard. However, we would need some time to find them out.

Mme Gascon: À l'heure actuelle, les personnes handicapées comptent pour 1,2 p. 100 de la catégorie des membres civils.

M. Wood (Nipissing): Monsieur Allen, dans votre allocution d'ouverture, vous avez dit que des changements sont en cours actuellement au niveau de l'organisation et du mandat de la GRC et que cela aura de profondes répercussions sur ses effectifs. Vous demandez également d'attendre que la situation se confirme avant de prendre des décisions ou de faire des recommandations concernant la GRC. Puis, à la fin de votre exposé, vous recommandez d'attendre l'échéance de votre nouveau plan triennal, soit l'année 1998 sauf erreur, avant d'assujettir la GRC à la nouvelle loi.

À votre avis, la réorganisation de la Gendarmerie sera-t-elle terminée en trois ans et votre nouveau plan aura-t-il préparé la GRC à tomber sous le coup de la Loi? En outre, la Commission des droits de la personne approuve-t-elle cet échéancier? Je suppose qu'elle souhaiterait que les choses aillent un peu plus vite.

Comm. adj. Allen: L'étude dont j'ai parlé dans mes remarques liminaires est une étude à part entreprise déjà depuis un certain temps et qui devrait être terminée d'ici quelques mois à un an. Or, quant à savoir si cela aura pour effet de modifier le système de rapport entre la GRC et le gouvernement au cours de cette période, je n'en sais rien. J'ai toutefois toute raison de croire que cette étude sera terminée d'ici un an ou deux et qu'il faudra compter autant de temps pour la mettre en oeuvre.

Je ne peux rien dire pour ce qui est de la Commission canadienne des droits de la personne; toutefois, je pense que jusqu'ici elle a été très satisfaite, et continue de l'être, des mesures prises par la GRC dans tout le domaine de l'équité en

equity. We still have work to do, as everybody does. In some areas we have a lot of work to do. But I would be hesitant to pass judgment on whether or not the Canadian Human Rights Commission would prefer that we get on with this sooner than the three-year period you mentioned.

Maybe Mr. Schachhuber can address that.

Mr. Dieter Schachhuber (Senior Adviser, Diversity Management Branch, Royal Canadian Mounted Police): I think there's maybe a misperception. We're not saying we want to wait for the three years until our plan has been completed. What we are saying is that when we are regulated into the act the regulations should follow as closely as possible what we are doing already, rather than establishing new reporting requirements or any new and different numerical requirements.

What we are saying is that we're doing a good job here, we have a good reporting system, and we don't want to set aside what we're doing already for a new way of doing things.

Mr. Wood: I also noticed that much like the armed forces, you classify your employees in various ways. I think Mr. Ménard might have touched on this quickly, but I'll just take it a little bit further.

You say you employ three groups: uniformed officers, civilian members, and public servants. What concerns me is that by subclassifying your employees and also using different employment criteria for each, you can fudge the numbers on your equity report.

For instance, you may have a large number of women, visible minorities, and disabled people within your civilian and public sector divisions doing various clerical work, and this might give the RCMP the artificial appearance of meeting its targets when in fact the actual uniformed officers the public see are not representative of these groups.

I would like you to comment on that.

A/Commr Allen: In terms of the regular member component, we've said that the proportion of women thus far is 10% and we're making every effort to increase that. One of the things that as director of personnel I have to come to grips with is that women were not engaged into the force at all before the early 1970s, and so we're starting from a position of virtually having none and moving forward. The goals we have set for ourselves over the last several years have been very ambitious in terms of women. In the last few years we've gone from having none to 10%, which I wish was higher but at this point it's not.

You are right and you do make a good observation when it comes to the other categories. The other categories do have a higher proportion of women, particularly in the public service employee group, where the percentage of women I believe is over 75%. In the civilian member group it's significantly higher than 10%.

[Traduction]

matière d'emploi. Il nous reste des progrès à faire, comme les autres organismes. Dans certains secteurs, nous avons même un gros effort à faire. Toutefois, j'hésite à porter un jugement sur la question de savoir si la Commission canadienne des droits de la personne souhaite que cela soit fait en moins de trois ans, comme vous le laissez entendre.

M. Schachhuber pourra peut-être répondre à votre question.

M. Dieter Schachhuber (conseiller supérieur, sous—direction de la gestion de la diversité, Gendarmerie royale du Canada): Il y a peut—être un malentendu à cet égard. Nous n'avons pas dit que nous voulons attendre l'échéance de notre plan triennal. Ce que nous disons, c'est que lorsque nous serons assujettis à la réglementation découlant de la loi, celle—ci devrait s'aligner dans la mesure du possible sur les initiatives que nous prenons déjà, au lieu de nous imposer de nouvelles exigences en matière de rapport ou d'autres objectifs chiffrés.

Ce que nous disons, c'est que notre bilan a été assez bon jusqu'ici, que nous avons un bon système de rapport et que nous ne voulons pas changer complètement notre façon de procéder.

M. Wood: J'ai remarqué également que, tout comme les Forces armées, vous classez vos employés dans divers groupes. M. Ménard a peut-être déjà brièvement abordé la question, mais j'aimerais l'approfondir quelque peu.

Vous dites que vous avez trois catégories d'employés: les policiers (en uniforme), les membres civils et les fonctionnaires. Ce qui me préoccupe, c'est qu'en établissant des sous—catégories d'employés et en appliquant des critères d'emplois différents pour chaque catégorie, vous risquez de brouiller les pistes dans votre rapport sur l'équité.

Par exemple, il peut y avoir parmi vos effectifs de civils et de fonctionnaires un grand nombre de femmes, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées qui font du travail de bureau, ce qui pourrait donner l'impression—très artificielle—que la GRC atteint ses objectifs alors qu'en réalité, les agents de police que voient les Canadiens ne représentent pas ces groupes de personnes.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Comm. adj. Allen: Pour ce qui est de nos effectifs de membres réguliers, nous avons dit qu'il y avait jusqu'ici 10 p. 100 de femmes et que nous faisons tout notre possible pour augmenter leur représentation. L'un des problèmes auxquels je me suis heurté en tant que directeur du personnel, c'est que les femmes n'étaient pas du tout engagées par la GRC avant le début des années soixante—dix et c'est pourquoi nous avons donc dû commencer pratiquement à zéro. Les objectifs que nous nous sommes fixés ces dernières années ont été très ambitieux pour ce qui est de l'embauche des femmes. Depuis quelques années, nous sommes passés d'un effectif entièrement masculin à un effectif composé de 10 p. 100 de femmes, et personnellement je souhaite que leur représentation augmente encore à l'avenir.

Vous avez raison en ce qui a trait aux autres catégories d'employés et votre remarque est pertinente. Il y a une plus forte proportion de femmes dans les autres catégories, surtout parmi les fonctionnaires, dont 75 p. 100 sont des femmes, sauf erreur. Pour la catégorie des membres civils, leur proportion est nettement supérieure à 10 p. 100.

However, I can assure you it's never our intention to fudge any numbers. I recognize that the number of women in the regular member component has to increase, and very strong efforts are being made to have that happen on a very short timetable. However, it will take time.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Thank you for your report. I appreciate your emphasis on reaching out and recruiting from the greater pool of society. I think those are good initiatives on the RCMP's part, and I think that should obviously continue.

However, your department has confirmed to me that of the 426 cadets training at the RCMP training academy in Regina this year, it has already been decided that 112 of them will be visible minorities, 112 will be aboriginals and 95 will be women. That's 74% of the total that has already been decided.

• 1025

Also in regards to your promotion policy, it doesn't appear to me that you are necessarily always choosing the best-qualified person for the job, you are choosing someone who has maybe passed a minimum test score. But when you rate people both for recruitment and for promotion, is it true you don't necessarily take the best qualified, that you just take something less than the best qualified?

A/Commr Allen: On the numbers you've cited, they are goals we have set. When the RCMP is recruiting, goals are established in Ottawa. However, the recruiting is done across the country, and everything has to be broken down into some idea of goals and priorities that can be set at the various sites across the country.

You quoted the numbers you have, and I believe they are accurate. However, you mentioned 95, I believe it was, in the category of women. That may well be higher, as there could also be women in some of the other categories. I would hope that would be the case.

You speak of promotion processes. The RCMP over the last several years, in conjunction with the Canadian Human Rights Commission, has introduced a number of special programs that have tried and have successfully realized the need for visible minority people, aboriginal people, and women working in certain roles.

To answer your question on whether that provides the best person, I believe all of those programs have provided the very highest-quality people we had to meet those needs.

Mr. Strahl: I would agree with that. That's quite likely.

When we had the armed forces here yesterday, I think it was, they mentioned that even within the female personnel of the armed forces, they were totally not in favour of promotion on any basis other than merit. We were told, "I cannot command troops underneath me if they think I got the job because I'm a woman." There was a captain sitting behind me who I talked to briefly afterwards. "I got the job because I was ranked on merit, picked off the top of the list because I was the best, and that's why I'm a captain."

[Translation]

Toutefois, je peux vous donner l'assurance que nous n'avons aucunement l'intention de brouiller les pistes en présentant nos rapports. Je sais qu'il faut que le nombre de femmes parmi les membres réguliers augmente, et nous faisons de gros efforts pour atteindre cet objectif dans de très brefs délais. Toutefois, cela prend du temps.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Merci de votre exposé. Il est louable que la GRC fasse un effort pour recruter des membres parmi la société en général. Ce sont à mon avis de bonnes initiatives de la part de la Gendarmerie royale et je pense que vous devriez poursuivre vos efforts en ce sens.

Toutefois, vos services m'ont confirmé que sur les 426 cadets en entraînement à l'école d'instruction de la GRC de Regina cette année, il a déjà été décidé que 112 représenteront des minorités visibles, 112 autres seront des autochtones et 95, des femmes. On a déjà pris une décision pour 74 p. 100 des effectifs de cadets.

Étant donné également votre politique en matière de promotion, il me semble que vous ne choisissez pas toujours nécessairement la personne la mieux qualifiée pour l'emploi et que vous choisissez quelqu'un qui aurait tout juste atteint la ligne de passage. Quand vous notez les gens pour des fins de recrutement et de promotion, est-il vrai que vous ne retenez pas nécessairement les mieux qualifiés que vous prenez des candidats dont la performance à l'épreuve a été inférieure à celle des plus qualifiés?

Comm. adj. Allen: Vous avez cité des chiffres, mais nous avons quant à nous fixé des cibles. Pour le recrutement des agents de la GRC, ces cibles sont fixées à Ottawa. Toutefois, le recrutement se fait d'un bout à l'autre du Canada, ce qui veut dire que ces cibles sont ventilées suivant des priorités propres aux diverses régions.

Les chiffres que vous avez cités sont fort probablement justes. Toutefois, vous avez parlé de 95 femmes. Il y en a sans doute davantage parce qu'il est bien possible qu'il y ait des femmes dans d'autres catégories. En tout cas, j'espère que c'est le cas.

Vous avez parlé des promotions. Depuis maintenant de nombreuses années, la GRC, avec l'aide de la Commission canadienne des droits de la personne, a élaboré certains programmes spéciaux pour tenter de répondre aux besoins des minorités visibles, des autochtones et des femmes qui accomplissent certaines tâches et ces programmes ont été couronnés de succès.

Vous demandiez si ce régime permettait de choisir le meilleur candidat. Je crois que tous ces programmes ont permis de retenir les candidats les plus compétents dont nous disposions pour répondre à ces besoins.

M. Strahl: Je suis entièrement d'accord avec vous là-dessus. C'est fort probable.

Hier, nous avons accueilli des représentants des Forces armées qui nous ont dit que dans le cas de leur personnel féminin, ils refusaient catégoriquement d'accorder promotions en vertu d'autres critères que le mérite. On nous a dit: «Je ne peux pas commander des troupes si elles pensent que j'ai accédé à mon poste parce que je suis une femme.» Après la réunion, j'ai parlé brièvement à un capitaine qui était assis derrière moi. «J'ai obtenu mon poste parce que dans l'évaluation du mérite, j'étais en tête de liste, parce que j'étais la meilleure et c'est pour cela que je suis capitaine.»

The question that comes up, both for recruitment and for promotion, is if you are trying to build the best police force you droit de se demander si votre objectif est de constituer la can and you have 1,000 applicants and you rate them-I'm sure you do, you have a system to rate them-some of them come through with extensive training, auxiliary police experience, criminology degrees, and a whole bunch of other things. I don't know what all your ratings are. And these applicants come through with just an excellent score. However, they don't meet ne connais pas votre barème de notation. Quoi qu'il en soit, ces the targeted, designated groups. That person will be passed over for someone who doesn't meet nearly those requirements, perhaps, and instead just meets the minimum requirement of a grade 12 education or whatever.

Again, this is obviously not in all cases, in all groups. I'm just saying I don't care about the groups, but what about the best qualified? Why don't you pick the best of the whole pool-recruit extensively and then pick the best?

A/Commr Allen: The RCMP embarked on a program many years ago and we dedicated ourselves to trying to reflect the mosaic of the country we're policing. That was seen as an important initiative at that time and it still is.

Of late we have embarked on a program of community policing, which has changed the focus of our policing such that we are now developing partnerships with communities and involving communities in the policing endeavours. One of the things that is front and centre in those kinds of endeavours is that again we need to reflect the population in the communities we are policing. Indeed, there are initiatives under way involving governments at all levels to enter into agreements where, for instance, police forces in aboriginal communities are going to have to be staffed with 100% aboriginal people. The RCMP wants to be a police force of choice. The RCMP supports those initiatives and those programs.

Let me give you an example, if I may, of a special program. We realized after we started recruiting women, albeit perhaps not soon enough, that it would be necessary to have women in Regina in the training academy. So we embarked on a special program to have some women in certain positions in the academy as role mode:s. We were undertaking an initiative to recruit women for the first time, and it was considered essential that we take that action.

• 1030

I think we have to point out as well that the RCMP today still is made up of over 80% mainstream Canadians, and at one time it was far higher than that. As I've said, we've recognized that we have to be representative of the community.

Mr. Strahl: I would hope they would all be mainstream Canadians.

The Chair: Excuse me, Mr. Strahl, I have to give the floor to Dr. Dromisky.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): I'll continue with that line of questioning, Mr. Chairman.

[Traduction]

Pour le recrutement comme pour les promotions, on est en meilleure force policière possible et qu'en présence de 1 000 candidats, vous les notez-je suis sûr que vous avez un barème de notation. Ainsi, certains candidats vous arrivent disposant d'une formation poussée, d'une expérience auxiliaire des forces de l'ordre, de diplômes en criminologie, que sais-je encore. Je candidats passent les épreuves haut la main. Toutefois, ils n'appartiennent pas aux groupes ciblés ou désignés. Ainsi, ils risquent d'être surclassés par d'autres candidats qui ne répondent pas aux exigences, loin de là, et qui peut-être répondent aux exigences minimales, une douzième année par exemple.

Encore une fois, ce n'est certainement pas le cas dans tous les groupes. Je veux bien qu'il y ait des groupes, mais je m'inquiète des plus compétents. Pourquoi ne pas retenir les meilleurs du bassin de candidats. . . ratisser large et retenir les meilleurs?

Comm. adj. Allen: Il y a bien des années, la GRC a entrepris un programme visant à refléter la mosaïque du territoire couvert par nos forces de l'ordre. À ce moment-là, cela était considéré comme une initiative importante, et ce l'est toujours.

Récemment, nous avons entrepris un programme de surveillance policière communautaire, et cela constitue un tel virage dans notre orientation que nous sommes en train d'établir des partenariats avec les collectivités pour qu'elles participent aux activités des forces de l'ordre. Encore une fois, dans cette entreprise, nous ne perdons pas de vue la nécessité de refléter la composition démographique des collectivités dont nous nous occupons. En effet, avec la participation de tous les paliers de gouvernement, nous sommes en train de préparer des accords suivant lesquels, par exemple, les forces de l'ordre dans les collectivités autochtones vont être constituées uniquement d'autochtones. La GRC veut être un corps de police de choix. La GRC appuie ces initiatives et ces programmes.

Permettez-moi de vous donner l'exemple d'un programme spécial. Après avoir commencé à recruter des femmes, même si nous l'avons fait trop tardivement, nous nous sommes rendu compte qu'il serait nécessaire d'avoir à l'académie de Regina des femmes responsables de l'entraînement. Nous avons donc entrepris un programme spécial pour que des femmes occupent des postes clés à l'académie, pour que les autres femmes aient des modèles. Il s'agissait de notre première tentative de recruter des femmes et cette mesure est apparue essentielle.

Il faut également signaler que la GRC d'aujourd'hui est quand même constituée à 80 p. 100 de Canadiens bien intégrés, et il fut un temps où c'était plus que cela. Comme je l'ai dit, nous avons pris conscience qu'il fallait représenter la collectivité.

M. Strahl: J'aurais espéré que tout l'effectif serait constitué de Canadiens intégrés.

Le président: Excusez-moi, monsieur Strahl, je dois donner la parole à M. Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Monsieur le président, je vais continuer dans la même veine.

We used to have a TV program called Dragnet where Detective Joe Friday used to continually say, I want nothing but the facts, ma'am: I want nothing but the facts, sir.

I think we're getting closer and closer to the kind of answers I was hoping I would get in the past from representatives and witnesses that came before this committee. Most of the answers pertaining to numbers, percentages, and so forth were fairly wishy-washy. The quotas you have set for new recruits into the training centres clearly indicate to me that numbers are being used. So I'm going to ask you a very simple question. I'm sure that most of the answer has all ready been received, but I would like to get reinforcement. How do you know, sir, when you've under-recruited or over-recruited as far as the four designated areas are concerned, those that represent our society?

A/Commr Allen: I would like to make a comment, and then I'd like to ask my colleague here, Mr. Schachhuber, to also comment on

The RCMP has undertaken an in-depth analysis of the Statistics Canada population census, and we know very well the make-up of the Canadian population. When we strive to reflect that population, we know where we should go and how far we should go in the various areas. On the basis of our analysis of the Statistics Canada census data, we develop our priorities.

You mentioned the word "quotas". I don't refer to quotas. I refer to goals and priorities. That's the way we try to go about it. We found that kind of an approach is better accepted by both the personnel in the RCMP and the communities we police.

With your permission, I'd like to allow Dieter here to say a word or two on that.

Mr. Schachhuber: As you might imagine, we have not worked in isolation. We have talked to National Defence and other parties that have come here. One of the things that I always sense makes us different is that we really have a very public influence on who we are, whom we recruit, and who delivers the services. We are using numbers as an indicator of where we have been, where we are, and where we are going. But the impetus for us is not numbers but getting the job done.

When our public that we serve says you need to recruit here where we are and where you deliver the services, and when that public is 250,000 Punjabis in lower mainland B.C., we had better recruit there if we're going to get the job done in that community, if we want to be part of the community, if we want to talk to the community, if we want to get the credibility in the community so they will work with us in order to enforce the law, prevent crime, and so on.

It's very similar for aboriginals. Aboriginal communities in the areas in which we police are perhaps the only ones that are in fact constrained from being policed by their own people. Every municipality in Canada has the choice generally to recruit que l'on empêche de participer au corps chargé de faire

[Translation]

Autrefois, il y avait une émission de télévision intitulée Dragnet et le détective Joe Friday ne cessait de dire: donnez-moi les faits, madame. Eh bien, donnez-moi les faits, monsieur.

Je pense que nous sommes près d'obtenir les réponses que nous espérions obtenir des représentants et des témoins qui ont comparu devant le comité par le passé. En effet, jusqu'à présent les chiffres, les pourcentages, et le reste, étaient plutôt flous. Les quotas que vous avez fixés pour les nouvelles recrues accueillies dans les centres d'entraînement m'amènent à dire qu'il y a des chiffres que l'on fixe. Je vais vous poser une question très simple. Je suis sûr que le gros de la réponse a déjà été entendu, mais je voudrais qu'on la répète. Comment pouvezvous savoir si le recrutement est approprié dans les quatre catégories désignées, qu'il y a représentativité de notre société?

Comm. adj. Allen: Je vais faire une remarque, mais je vais demander à mon collègue, M. Schachhuber, d'ajouter quelque chose.

La GRC a fait une analyse en profondeur des données du recensement de Statistique Canada et nous connaissons très bien la composition démographique du pays. En essayant de refléter la population, nous savons où il faut aller et jusqu'où il faut aller. Nos priorités ont été fixées à partir de l'analyse que nous avons faite des données du recensement de Statistique Canada.

Vous avez parlé de «quotas». Je n'en ai pas parlé, moi. Je parle plutôt d'objectifs et de priorités. C'est ainsi que nous voulons aborder les choses. Nous avons découvert que cette façon d'en parler était mieux acceptée par le personnel de la GRC comme par les collectivités où nous oeuvrons.

Avec votre permission, je vais demander à Dieter d'ajouter quelques mots.

M. Schachhuber: Vous vous en doutez, nous n'avons pas travaillé à partir de rien. Nous avons parlé aux fonctionnaires de la Défense nationale et à d'autres organismes dont les représentants ont comparu devant le comité. Une des choses qui, selon moi, nous a toujours distingués est le fait que nous ayons une influence très notable sur ceux qui constituent notre force policière, ceux que nous recrutons et les usagers de nos services. Nous nous servons de chiffres comme référence pour déterminer d'où nous sommes partis, où nous en sommes, et où nous nous en allons. Toutefois, ce ne sont pas les chiffres qui nous guident mais bien plutôt le souci de remplir notre mission.

Quand les usagers de nos services nous disent qu'il faut recruter sur place, où ils se trouvent, et où nous donnons nos services, et quand ce public est composé de 250 000 pendjabis dans le sud-ouest de la Colombie-Britannique, nous sommes forcés de le faire si nous voulons remplir notre mission dans cette collectivité, si nous voulons être intégrés à la collectivité, si nous voulons qu'il y ait un dialogue, si nous voulons obtenir la crédibilité indispensable pour pouvoir compter sur la collaboration de la collectivité dans la mise en application de la loi, la prévention du crime, etc.

C'est à peu près la même chose dans le cas des autochtones. Les collectivités autochtones dans les régions où nous sommes responsables de l'ordre sont peut-être les seules

within itself, to train the people, and to have the people come back to that community. We're just beginning to learn to do that with aboriginals. In fact, it will mean that if we give the aboriginal population the same rights and responsibilities to participate in policing themselves, we're literally going to need hundreds more aboriginals to do that. That will mean that in some ways at least for some time we are going to have to recruit larger numbers than perhaps we did in the past.

Mr. Dromisky: But no matter what you do, you cannot get away from the numbers game. You talked about 112 of this group, 112 representatives of that group. We're still talking about numbers.

• 1035

Mr. Schachhuber: Yes.

Mr. Dromisky: We can play a lot of games with words in the English language when, no matter what, it boils down to a quota. Why don't you take 113 instead of 112? Why don't you take 290—because you need them, you know?

So in a sense we're really playing games with words. You have quota systems as everyone else does. You must have, because otherwise how do you know when you're under or over?

A/Commr Allen: If I may offer a comment to that, as I've said, we use numbers because we have to recruit across a very vast country. Therefore the 426 people we hope to hire in 1995-96 have to come from the various regions. Those regions have to be representative of the RCMP's population in each of those provinces against its larger population. The provinces that are under contract exert certain pressures on us to make sure that we're hiring from each of those areas. So that involves numbers, and in that sense we can't stay away from them.

Our success to date in recruiting approximately 470 aboriginal people and 272, I believe, visible minorities has not been based on numerical goals alone. It has been based on initiatives and programs and actions that have involved the public.

For example, under the leadership of Commissioner Inkster two advisory committees were formed, one on aboriginal peoples and one consisting of visible minorities. Both of those groups have done a tremendous amount of work to help the RCMP.

The Chair: Excuse me, Mr. Dromisky. Mr. Ménard should have the floor now.

M. Ménard: À l'article 5 du projet de loi, il est stipulé que l'employeur serait tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi en déterminant et en supprimant les obstacles à la carrière, en instaurant des règles et des usages positifs et en prenant des mesures raisonnables d'accommodation.

Selon moi, c'est l'un des trois ou quatre articles les plus dire pour vous cet article-là? Avez-vous une idée de ce que cela

[Traduction]

respecter la loi. En effet, dans chaque municipalité canadienne, il existe en général la possibilité de recruter des candidats au sein de la collectivité, de les entraîner, pour ensuite les envoyer remplir leur mission au sein même de cette collectivité. Nous commençons à peine à comprendre qu'il faut faire la même chose avec les autochtones. En fait, si nous voulons donner aux autochtones les mêmes droits et responsabilités, à savoir l'occasion de participer aux mêmes forces de l'ordre, il nous faudra bien des centaines d'autochtones de plus pour faire ce travail. Cela signifiera que pendant un certain temps, il nous faudra recruter un plus grand nombre de candidats autochtones que par le passé.

M. Dromisky: Quoi que vous fassiez, vous ne pouvez pas ignorer totalement les chiffres. Vous avez parlé de 112 représentants d'un groupe, 112 d'un autre. Vous donnez donc des chiffres

M. Schachhuber: Oui.

M. Dromisky: On peut jouer sur les mots, mais n'importe comment, cela revient à un contingentement. Pourquoi ne pas avoir choisi 113 plutôt que 112? Pourquoi pas 290... parce que vous en avez besoin, vous le savez.

Autrement dit, vous jouez sur les mots. Vous avez des contingentements comme les autres. Il faut que vous en ayez sinon vous ne sauriez pas dire si vous avez atteint ou non vos objectifs, n'est-ce pas?

Comm. adj. Allen: Permettez-moi de répondre. Comme je l'ai dit, nous nous servons des chiffres car il nous faut recruter aux quatre coins du pays. Ainsi, les 426 recrues que nous espérons pouvoir embaucher en 1995-1996 vont venir de diverses régions. Dans ces régions, il y aura représentation correspondant au pourcentage d'agents de la GRC dans la population en général. Les provinces auxquelles nous offrons des services de police demandent que nous veillons à ce qu'il y ait recrutement dans chacune des régions. Cela signifie qu'il faut faire des calculs et bien entendu, il faut que nous donnions des chiffres.

Si nous avons réussi jusqu'à présent à recruter quelque 470 autochtones et 272 membres des minorités visibles, ce n'est pas parce que nous nous sommes fondés uniquement sur des objectifs chiffrés. Il a fallu se servir d'initiatives et de programmes et d'activités où les membres du public sont intervenus.

Par exemple, sous la houlette du commissaire Inkster, on a constitué deux comités consultatifs, un pour les autochtones et un où siégeaient des représentants des minorités visibles. Ces deux groupes ont fait un travail énorme pour venir en aide à la GRC.

Le président: Excusez-moi, monsieur Dromisky. C'est à M. Ménard maintenant.

Mr. Ménard: Under section 5 of the Bill, an employer would have to implement employment equity by identifying and eliminating employment barriers, by instituting positive policies and practices and making reasonable accommodations.

According to me, this represents one of the three or four importants du projet de loi. En tant que gestionnaire, que veut major sections of the Act. What does it mean for you as a manager? Have you any idea of what that would mean in peut vouloir dire concrètement, et de quelle façon allez-vous concrete terms, and how you would interpret the words

interpréter les mesures raisonnables d'accommodation et les façons dont vous pouvez supprimer les obstacles à un cheminement de carrière, compte tenu de ce que vous êtes comme organisation?

Comm. adj. Allen: Je pensais avoir déjà parlé de certaines initiatives, de programmes spéciaux dans le but d'assurer que nous aurions certaines personnes dans tel ou tel poste. J'ai mentionné spécifiquement le besoin d'avoir un certain nombre de femmes à Regina, à notre centre de formation. Nous avons pris plusieurs autres initiatives de ce genre.

Par exemple, parfois nous désignons des postes spécifiquement pour un groupe. Nous avons déjà fait cela dans quelques provinces en ce qui a trait au besoin d'avoir des policiers autochtones dans certaines communautés. Il en va de même dans certains centres de responsabilité ou de décision. À ce jour, nous avons adopté plusieurs mesures et mis sur pied plusieurs programmes à cet égard.

M. Ménard: Si vous aviez des représentations d'organismes nationaux, de personnes handicapées... La GRC a un bilan encourageant au niveau des femmes et des minorités visibles.

En ce qui a trait aux mesures raisonnables d'accommodation, selon vous, votre organisation pourrait—elle faire plus pour accueillir des personnes handicapées? Ne pourriez—vous pas interpréter cette porte qu'ouvre le législateur de manière à encore un peu plus performants dans l'accueil que vous pourriez faire aux personnes handicapées?

• 1040

Comm. adj. Allen: Je reconnais que notre plus grand défi est d'augmenter le nombre de personnes handicapées parmi les membres civils et surtout, si possible, parmi nos membres réguliers. Pour ce qui est du groupe de nos membres réguliers, c'est encore plus difficile parce que ces personnes—là doivent être capables d'agir comme policiers. Cependant, quant aux membres civils, je sais qu'il faut vraiment faire un effort pour augmenter le nombre de personnes que nous avons actuellement, et nous avons pris certaines mesures à cet égard. Je peux les résumer.

The Chair: I think Canadians would like to look upon people with disabilities as persons with disabilities, not handicapped persons.

You may proceed.

A/Commr Allen: I recognize there is an effort to be made, and I thank the chair for his comment.

A very short time ago the RCMP created a unit to focus on civilian member issues. In fact, we've embarked on a program to convert some regular member positions to civilian member, specifically in areas where members have traditionally been regular. This will afford us an opportunity, with the change of category, to employ more people who have disabilities.

We're also looking at rationalizing the medical requirements for the civilian member group, because again traditionally the medical requirements for the civilian member category have paralleled those of the regular member category. I recognize that that's no longer necessary and in fact shouldn't be. So we're looking at that. [Translation]

"reasonable accommodations"? How would you go about eliminating employment barriers given the type of organization the RCMP represents?

A/Commr Allen: I thought I had mentioned some initiatives and special programs aiming at making sure that certain people would be in certain jobs. I mentioned specifically the need to have a number of women at our Regina training academy. But we have taken several similar initiatives.

For example, sometimes we designate certain jobs to be filled specifically by the members of a group in particular. We have done that in certain provinces where there was a need for aboriginal officers in some communities. We do the same in terms of jobs involving decision—making or accountability. To date, we have taken several initiatives and put several programs in place in that respect.

Mr. Ménard: If some national organizations, or disabled persons, were to make representations,... In terms of women and visible minorities, the record is good at the RCMP.

Given the call for reasonable accommodations, could the RCMP do more to become accessible to disabled persons? Would you not interpret this opening that is in the Bill in such a way that the RCMP would even be more accessible to disabled persons?

A/Commr Allen: Admittedly, our biggest challenge is to increase the number of disabled persons amongst our civilian members and above all, if possible amongst our regular members. Within that latter group, it is even more difficult because those members have to be in a position to fulfil some policing duties. However, in terms of civilian members, I know that we really have to make an effort in order to increase the number of disabled persons we currently hire, and we have taken certain steps in that respect. Let me give you an idea.

Le président: Les Canadiens préfèrent utiliser en anglais l'expression «persons with disabilities», plutôt que l'expression «handicapped persons».

Poursuivez.

Comm. adj. Allen: Je reconnais qu'il faut faire un effort à cet égard, et je remercie le président de sa remarque.

Il y a peu de temps, la GRC a constitué une unité qui doit s'occuper des questions touchant les membres civils. En fait, nous avons entrepris un programme qui vise à remplacer par des membres civils certains membres réguliers, surtout là où par le passé nous avions recours à des membres réguliers. Ainsi, grâce à cette modification, nous aurons la possibilité d'embaucher plus de personnes handicapées.

Nous voulons également rationaliser les exigences médicales imposées aux membres civils car encore une fois, par le passé nous imposions les mêmes exigences aux membres civils qu'aux membres réguliers. Je reconnais que cela n'est plus nécessaire et que cela n'a pas lieu d'être. Nous oeuvrons donc dans ce sens—là.

We've also undertaken a program of functional job analysis to look at the specifics of all of our jobs to try to determine every possible area where people with disabilities can be employed. This will be completed in the not-too-distant future.

We've become far more aggressive in marketing for civilian members. Indeed, we're developing a recruiting pamphlet for civilian employees. I have a copy of it here. It's not yet finalized, but it makes a statement:

The Government of Canada recognises cultural diversity as a fundamental characteristic of Canadian society and, as a federal institution, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) is committed to providing effective police services that are appropriate, sensitive and equally responsive to all segments of Canada's diverse society.

The RCMP is committed to policies and practices which reflect all laws, regulations and government commitments confirming and dealing with diversity and including discrimination on any grounds as defined by the Canadian Human Rights Act.

The RCMP is committed to a membership which is representative of Canadian society and to promoting and supporting equity within its employment practices.

Of course the disabled are included there.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): Often in the employment equity conversations and presentations we've heard that the goals of employment equity are equal access and not necessarily specific end—results. It concerns me in some of the things you've said... Actually, I guess it sounds politically correct that the police force or some force such as that should be representative of a community. I'm not sure if that goal is necessarily... I think that's reflective of an agenda that says that you have to see a face like yours in order to respect that face. Or what is it that drives that philosophy?

I know that—and this is just an example in this case—some people coming to Canada from countries that have been under very repressive regimes in fact are more concerned about a face from their own nationality than they are about another face. So, actually, by being representative of their community you're working against their acceptance of our legal system.

To me, in Canada that shouldn't be a factor. I agree that we should have education in the forces so that people will be culturally aware. There should be representatives of a community if in fact they qualify for the position. But as Canadians I think we have to be far more broad-minded to realize that all Canadians should respect all other Canadians in positions of authority regardless of what their background is. There may be specific reasons—for instance, in aboriginal communities where they are living with...or whatever—but, generally speaking, I question that basic philosophy and its wisdom. That was my comment.

[Traduction]

Nous avons aussi entrepris un programme d'analyse fonctionnelle des postes pour examiner les exigences spécifiques de tous nos postes afin de déterminer tous les secteurs possibles où des personnes handicapées pourraient être recrutées. Cette analyse sera terminée sous peu.

Nous avons commencé à prendre des mesures beaucoup plus concrètes pour découvrir le potentiel des membres civils. En effet, nous sommes en train de préparer une brochure pour le recrutement des employés civils. J'en ai un exemplaire ici. Elle n'est pas encore au point mais nous disons:

«Legouvernement du Canada reconnaît que la diversité culturelle est une caractéristique fondamentale de la société canadienne et comme institution fédérale, la Gendarmerie royale du Canada s'engage à fournir des services de police efficaces, qui soient appropriés, sensibles au contexte et qui répondent également aux besoins des diverses couches de la société canadienne.

La GRC s'engage à adopter des politiques et des pratiques qui reflètent toutes les lois, tous les règlements et engagements du gouvernement, lesquels confirment notre diversité et en tiennent compte, afin d'exclure toute possibilité de discrimination pour quelque motif que ce soit, tels qu'ils sont définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La GRC s'engage à constituer un corps qui représente la société canadienne et elle s'engage à promouvoir et à appuyer l'équité dans ses pratiques d'emploi.

Bien entendu, les personnes handicapées sont incluses ici.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Très souvent, lors des discussions concernant l'équité en matière d'emploi et dans les exposés que nous avons entendus ici, on fait valoir que les objectifs de l'équité en matière d'emploi visent essentiellement un accès égal et pas nécessairement des résultats précis. Il y a quelque chose qui m'inquiète dans vos propos... En fait, quand on dit que les forces de l'ordre, ou un corps comme la GRC, devraient être représentatives de la collectivité, je suppose que cela semble politiquement correct. Je ne suis pas sûr que l'objectif soit nécessairement... Cela semble traduire une notion voulant que l'on ne respecte que ses semblables. J'aimerais bien savoir ce qui sous—tend cette notion?

Je sais bien par exemple qu'il y a des gens qui viennent au Canada de pays où le régime est très répressif et qui sont effectivement plus sensibles à une incarnation de leur propre nationalité. Dans ce cas—là, en fait, en offrant une représentation de leur propre collectivité, on mine leur acceptation de notre système juridique.

Selon moi, ce facteur ne devrait pas être pris en considération au Canada. Je reconnais la nécessité de communiquer aux membres de nos forces policières une certaine sensibilité culturelle. Il faudrait que ceux qui représentent la collectivité soient en fait compétents pour le faire. En tant que Canadiens, il nous faudrait faire preuve de beaucoup plus d'ouverture d'esprit et bien comprendre que tous les Canadiens devraient respecter tous les autres Canadiens dès lors qu'ils sont dans des postes d'autorité, et ce, quelle que soit leur origine. Il peut y avoir des cas particuliers—par exemple, les communautés autochtones où l'on vit—mais en règle générale je conteste l'opportunité de s'en tenir à cette notion. C'est ce que j'avais à dire.

[Translation]

• 1045

I have a specific question, and perhaps you can address this. Your outline says that in regard to reassessment of policy on transfers and posting, some visible minorities find that the RCMP's Canada—wide transfer policy is a barrier due to cultural upbringing promoting closeness to family. Current practice is to allow visible minority and aboriginal applicants to request consideration for posting back to their home province. I must register deep concern about that kind of policy.

Maybe you can clarify it.

To me, it reads as if certain groups are given higher priority for family connections and so on—i.e., visible minorities and aboriginal applicants—as opposed to the Canada—wide... Say that a wife can't transfer with her husband. He would get less consideration for his family ties than one of these designated groups would. Can you answer that question? This reads very strangely.

A/Commr Allen: First, I would like to say that several initiatives are under way in the RCMP to look at our entire transfer policy.

One of the things that we recognized some time ago, after making a tremendous effort to attract visible minorities and aboriginal and other groups, was that if we wished to retain them, then we had to be careful. We had to be very sensitive to their needs.

I think that it is fair to say that for some people it is a far greater cultural shock to be transferred from one end of this country to the other, where perhaps the cultural ties are non–existent, than it is for other people. In fact, we have had to look at our transfer policies in that light.

Many members of the RCMP are posted to their home provinces, but we had to undertake a review of what we were doing. Our concern related initially specifically to visible minorities, because quite realistically, we couldn't retain someone recruited out of the lower mainland of British Columbia if we were to transfer that person to the other end of the country where there might not be other Canadians of the same culture, where there wouldn't be the support systems and those kinds of things.

Again, we have existed for a long time and that was never seemingly that kind of an issue with other Canadians, but it was certainly something we had to be careful about.

I'd like to offer Mr. Schachhuber the opportunity to address this, as he was involved in some of it.

Mr. Schachhuber: You're pointing out something that perhaps would be a concern without employment equity or without any diversity in the force. As you might imagine, the RCMP has been a fairly structured—I don't want to say autocratic—rule—bound organization. That's just the way it was. A lot of the old systems and rules are now being challenged by virtually everybody.

J'ai une question précise à poser. Dans votre exposé, vous dites à propos de votre politique concernant les mutations et les missions que les représentants de certaines minorités visibles voient là un empêchement, car, étant donné que les liens étroits entre les membres de la famille constituent pour eux une valeur culturelle, cette politique de mutation à l'échelle du Canada ne leur convient pas. Actuellement, on fait en sorte que les candidats appartenant aux minorités visibles et les candidats autochtones puissent demander à être envoyés dans leur province d'origine. Notamment, ce genre de politique m'inquiète énormément.

Pouvez-vous me donner des précisions?

J'y vois là une pratique suivant laquelle dans le cas de certains groupes on accorderait une plus haute priorité à la vie de famille—le groupe des autochtones et celui des minorités visibles—plutôt que...À supposer que la femme dans un couple ne puisse pas suivre son mari. Si le mari n'appartient pas à un groupe désigné, les liens familiaux pèseront moins lourd. Pouvez-vous me donner une réponse à cela? Je trouve cet aspect-là troublant.

Comm. adj. Allen: Tout d'abord, à la GRC, nous avons entrepris sur une haute échelle un examen de toute notre politique de mutation.

Nous avons dû reconnaître il y a quelque temps, après avoir fait des efforts monstres pour attirer des candidats autochtones ou appartenant à des minorités visibles ou à d'autres groupes, que si nous voulions les garder, il nous fallait faire le nécessaire. Il nous fallait être très conscients de leurs besoins.

Je pense qu'il convient de dire que pour certaines personnes le choc culturel d'une mutation d'une extrémité du pays à l'autre, où les biens culturels sont peut-être inexistants, peut être ressenti beaucoup plus vivement que dans le cas d'autres personnes. En fait, c'est à la lumière de ce facteur-là que nous avons revu notre politique sur les mutations.

Beaucoup de membres de la GRC sont envoyés dans leur propre province, mais nous avons dû revoir notre façon de procéder. Au départ, nous nous inquiétions spécifiquement des minorités visibles, car, et il faut être réaliste, nous ne pourrions pas compter sur la possibilité de garder une recrue du sud—ouest de la Colombie—Britannique si nous lui offrions de déménager à l'autre extrémité du pays, où son groupe culturel n'est peut—être pas représenté, où les systèmes d'appui et les autres services sont absents

Encore une fois, la GRC a une longue histoire, mais, apparemment, jusqu'à présent, ce genre de considération ne touchait pas les autres Canadiens. Toutefois, nous avons dû commencer à nous en soucier.

Je vais donner la parole à M. Schachhuber parce qu'il s'est occupé de cette question—là.

M. Schachhuber: Vous signalez un aspect qui sans doute serait préoccupant même sans l'équité en matière d'emploi ou sans la diversification de notre corps. Vous vous en doutez bien, par le passé, la GRC a constitué une organisation plutôt structurée—et je ne veux pas dire autocratique—, plutôt réglementée. C'était ainsi. Actuellement, presque tout le monde remet en question les anciens régimes et les anciennes règles.

We have undertaken a number of studies and focus groups that in fact show that we think of group-specific problems. We think that perhaps women in the RCMP have problems raising children in isolated postings. We get the sense that perhaps visible minority members would like to be posted back to home provinces. We get the sense that aboriginals want to be posted back to aboriginal communities.

• 1050

But what it all boils down to, in fact, is that everybody, including mainstream members, are beginning to look at the policy and they're beginning to see the negative effects of the policy. We're now being challenged to examine the whole question of transfers, of postings, of how people fit into the communities they work in, how frequently they have to move. What's happening is that the very fact that the RCMP has become a diverse organization is forcing us to examine a lot of the established rules and systems that a completely homogeneous organization has never seen challenged before.

What you're pointing out is perhaps a very first danger signal, or warning signal, that we have to examine transfer policy. Very likely in the next year or two the transfer policy will change to allow a lot more input by all members into their career plans, their postings, their locations, and so on.

The Chair: I would like the indulgence of the committee for me to follow up on two questions.

On that one, would you then admit, for the record, that it has happened that you have given special preference to designated groups, a priority you did not give to non-designated groups? Did this happen or not?

A/Commr Allen: It has happened that we have had both special programs and policies to accommodate designated groups in the RCMP.

The Chair: As part of a special program?

A/Commr Allen: As part of special programs, special majors, and recognition that to get to where we figured and believed we had to be, we had to do that.

The Chair: Are you able to distinguish, if there is any difference, from your point of view, between numerical goals and quotas? If there is a difference, what is the distinction?

A/Commr Allen: I think for us the distinction is to a large extent one of perception. We have had a lot of success, I believe, because both members within the RCMP and the communities we police look at our initiatives and our programs in a very positive light. My own individual view is that numbers will not be seen or accepted in the same positive way.

The Chair: When you do a scoring, before you start hiring someone, to each criterion you assign, I hope, a scoring point. At the end of the process you have a weighted score, I suppose. That would have taken into account all the criteria before the hiring process started. At the end of the process you have the score. The highest score presumably will reflect the best—qualified candidate. Is that correct?

[Traduction]

Nous avons entrepris certaines études et constitué certains groupes de travail, et il en ressort qu'il nous faut aborder les problèmes sous l'angle de leur spécificité selon les groupes. Nous nous disons que les femmes à la GRC ont sans doute du mal à élever des enfants quand elles sont envoyées dans des postes éloignés. Nous avons l'impression que les membres qui appartiennent à des minorités visibles souhaitent être renvoyés dans leur propre province. Nous avons l'impression que les autochtones veulent être renvoyés dans les collectivités autochtones.

Ce qui se produit, c'est que tout le monde, y compris les membres réguliers, commencent à s'interroger sur la politique et commencent à en voir l'impact négatif. Nous sommes forcés de réexaminer toute la question des mutations, des affectations, de l'intégration de nos membres à la collectivité où ils travaillent, de la fréquence de leurs déplacements. Le fait que la GRC devienne une organisation diversifiée nous force à revoir beaucoup des règles et des systèmes établis. En tant qu'organisation complètement homogène, nous n'avions jamais eu à le faire auparavant.

La situation que vous évoquez doit être le premier signal de danger ou la première alerte pour nous: nous devons réexaminer notre politique de mutation. D'ici un an ou deux, elle devrait être modifiée de façon à permettre une plus grande participation de tous les membres à la planification de leur carrière, de leurs affectations, de leurs mutations, etc...

Le président: Avec la permission du comité, j'aimerais revenir sur deux questions,

En ce qui concerne cette dernière, vous admettez publiquement avoir accordé une certaine préférence à des groupes désignés, une priorité que vous n'avez pas accordée à des groupes non désignés. Le cas s'est-il produit ou non?

Comm. adj. Allen: Il nous est arrivé d'appliquer des programmes et des politiques spéciaux en vue d'accommoder des groupes désignés dans la GRC.

Le président: Cela s'est fait dans le cadre d'un programme spécial?

Comm. adj. Allen: Dans le cadre de programmes spéciaux, de mesures spéciales, pour que nous puissions atteindre nos objectifs.

Le président: Faites—vous la distinction, s'il y a une différence, selon vous, entre objectifs numériques et quotas? S'il y a une différence, quelle est—elle?

Comm. adj. Allen: Pour nous, c'est surtout une question de perception. Nous avons eu beaucoup de succès parce que nos membres et les collectivités où nous travaillons ont bien réagi à nos mesures et à nos programmes. Mon opinion personnelle, c'est que l'établissement de chiffres ne crée pas une bonne impression.

Le président: Lorsque vous attribuez des notes, en vue de l'embauche d'un candidat, vous tenez compte de chaque critère, du moins je l'espère. À la fin du processus, vous avez une note pondérée, je suppose. Tous les critères ont été établis au préalable. À la fin du processus, vous vous retrouvez avec une note quelconque. Le candidat le plus apte à remplir le poste obtient la note la plus élevée, n'est—ce pas?

A/Commr Allen: Yes, that is correct. However, under the recruiting process what we would do is hire the best and highest-rated or -scored persons from all groups.

The Chair: Right. Could it have happened, then, that designated groups with less qualifications than the non–designated groups have been hired?

A/Commr Allen: It has happened in the past that candidates from designated groups have been hired when, on a purely point rating, they haven't been as high as some other people.

The Chair: Nevertheless still qualified. Will it continue to happen in the future?

A/Commr Allen: Yes, I believe it will. Our commitment is to be reflective of Canada's mosaic, and we recognize we have to do that.

The Chair: On behalf of the committee, I would like to thank you for your contribution to the committee. Perhaps we could send you some more written questions and you would not mind providing us with some answers.

A/Commr Allen: We would be more than happy to respond to any questions of that nature, or provide any other information we have.

[Translation]

Comm. adj. Allen: Oui. Cependant, dans le cadre de notre processus de recrutement, nous engageons les personnes les mieux notées dans tous les groupes.

Le président: Très bien. Avez-vous pu embaucher à certains moments des personnes de groupes désignés moins aptes que d'autres de groupes non désignés?

Comm. adj. Allen: Il est arrivé que des candidats de groupes désignés aient été embauchés de préférence à d'autres qui avaient obtenu une note supérieure, strictement à partir du système de notation.

Le président: Ils devaient néanmoins être aptes à remplir le poste. Maintiendrez-vous cette pratique à l'avenir?

Comm. adj. Allen: Je pense que oui. Nous nous sommes engagés à refléter la mosaïque canadienne. Nous croyons devoir le faire.

Le président: Au nom du comité, je vous remercie de votre apport. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, nous vous soumettrons d'autres questions par écrit au besoin.

Comm. adj. Allen: Nous nous ferons un plaisir de répondre à ces questions et de vous fournir toute l'information que nous possédons.

• 1054

• 1057

The Chair: The meeting will now resume.

Mr. Strahl: I have a point of order, Mr. Chairman. I think this is about the third time now that I've raised the subject of when we get our briefing notes. I don't know if we need to pass a resolution or dance on the grave singing "Glory, Glory, Hallelujah", but somehow or other we have to try to find ways to get these briefing notes earlier. The RCMP had excellent briefing notes. I got them this morning. I tried to put together some questions with half an hour notice. So I had all the briefing papers. They gave me about 100 pages. I had half an hour to prepare questions. I don't think it does justice to the people coming before the committee or to the committee members.

I would like to move a motion, if I may.

The Chair: I don't think it's necessary to make a motion. I think that has been taken into account, and the clerk will see to it that it is done.

Mr. Strahl: I'll just stamp my feet on a weekly basis, then. However, I can't emphasize enough that it doesn't do justice to the people coming or to myself as a committee member to get the notes just as I'm sitting down here. I can make up questions on the fly, but they're not as brilliant as they might be.

The Chair: You pose brilliant questions.

Mr. Wood: And we want brilliant questions.

Mr. Strahl: And you're not expecting it, I know.

Le président: Le comité reprend ses travaux.

M. Strahl: J'invoque le Règlement, monsieur le président. C'est sans doute la troisième fois que je me plains du fait que les notes d'information nous parviennent en retard. Je ne sais pas s'il faut adopter une résolution ou si nous devons plutôt invoquer les esprits, mais il nous faut trouver une façon d'obtenir ces notes d'information plus tôt. La GRC nous a remis d'excellentes notes d'information. Or, je ne les ai reçues que ce matin. Je n'ai eu qu'une demi-heure pour préparer mes questions. Tous les documents d'information qui nous ont été remis représentent 100 pages. Comme je l'ai dit, je n'ai eu qu'une demi-heure pour préparer mes questions. Je ne crois pas que cela suffise, compte tenu de la qualité des témoins que nous entendons.

Si vous me le permettez, je déposerai donc une motion.

Le président: Je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'adopter une motion. Le greffier fera le nécessaire.

M. Strahl: Dans ce cas, je tempêterai chaque semaine à ce sujet. Je répète que le fait d'obtenir les documents à la dernière minute ne nous permet pas de nous préparer convenablement, compte tenu de la qualité des témoins que nous accueillons. Je peux évidemment improviser mes questions, mais elles ne seront pas aussi brillantes qu'elles pourraient l'être.

Le président: Vous posez toujours des questions brillantes.

M. Wood: Et c'est ce que nous voulons, des questions brillantes.

M. Strahl: Et vous ne vous attendez pas à ce genre de questions de ma part, je sais.

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Wood: He's absolutely right.

The Chair: I think we all agree with that.

At this point I would like to welcome the CRTC. The chairman, Mr. Keith Spicer, will introduce his panel. I understand that Mr. Spicer will be with us until 11:30 a.m. He has another appointment at 11:30 a.m. and will therefore excuse himself, but he has been kind enough to allow two of his colleagues to stay.

Is that right, Mr. Spicer?

[Traduction]

Des voix: Oh, oh!

M. Wood: Il a tout à fait raison.

Le président: Nous sommes tous d'accord avec vous là-dessus.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue aux représentants du CRTC. Le président du CRTC, M. Keith Spicer, nous présentera ses collègues. M. Spicer sera des nôtres jusqu'à 11h30. Il prendra alors congé de nous et se fera remplacer par deux de ses collègues.

Ai-je bien résumé la situation, monsieur Spicer?

• 1100

Mr. Keith Spicer (Chairman, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission): That is correct, sir. I would only ask you to ask me the easy questions and leave the hard ones for the others. I apologize deeply for having to leave early, with the permission of the chairman. It's the 150th anniversary of *The Ottawa Citizen*, and I used to sweep floors there and they've invited me back. I have a 15-minute—

Mr. Wood: To clean up the place.

Mr. Spicer: That's right. I apologize, with great respect for the committee. We have no more important appearance in the year than before our political masters. I am embarrassed to ask for this indulgence, but the chairman has said he will be kind.

The Chair: When you reach there, tell the editor to come over, please. You may proceed.

Mr. Spicer: We are delighted to appear before you, Mr. Chairman. I would like to introduce my two colleagues: the vice-chairman of broadcasting, Mr. Fernand Bélisle; and the secretary general of the commission, Mr. Alan Darling.

Comme les membres du Comité le savent sans aucun doute, le gouvernement a constitué le CRTC en 1968 et l'a chargé de surveiller et de réglementer le système de radiodiffusion. En 1976, la responsabilité de la réglementation des entreprises de télécommunications a été ajoutée à la compétence du Conseil.

Dans l'exercice de son mandat, le Conseil fait, par tradition, la promotion de la représentation juste et équitable en ondes de tous les segments de notre société. Par exemple, en 1986, le Conseil a établi une politique concernant le représentation des hommes et des femmes dans les émissions et la publicité à la radio et à la télévision.

With the CRTC's encouragement, private broadcasters subsequently developed a self-regulatory industry code. Compliance with the code has been made a condition of licence for all privately owned broadcasters. We've also attached a condition to CBC's licences requiring adherence with the corporation's internal gender portrayal guidelines.

The commission's policy and the industry's code were most recently amended in 1992, following a thorough public review process.

M. Keith Spicer (président, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): Très bien, monsieur. Je vous demande d'avoir la bienveillance de me poser les questions faciles et de garder les questions difficiles pour mes collègues. Je regrette infiniment d'avoir dû demander la permission du président de vous quitter avant la fin de notre témoignage. C'est le 150° anniversaire du Ottawa Citizen, et comme j'y balayais autrefois les planchers, on m'a invité à la cérémonie. J'ai 15 minutes...

M. Wood: Pour faire le ménage.

M. Spicer: En effet. Je m'excuse donc auprès du comité de devoir partir à 11h30. Pour nous, il n'y a pas de réunion plus importante au cours de l'année que celle à laquelle nous convoquent nos maîtres politiques. Je suis très gêné d'avoir dû solliciter l'indulgence du président, mais celui—ci m'a dit que je n'avais rien à craindre.

Le président: À votre arrivée au Citizen, demandez au rédacteur en chef de venir nous voir. Je vous prie de commencer.

M. Spicer: Nous sommes heureux de comparaître devant vous, monsieur le président. Permettez-moi de vous présenter mes deux collègues: MM. Fernand Bélisle, vice-président à la radiodiffusion, et Alan Darling, secrétaire général du conseil.

As members of the committee will know, the CRTC was created by Parliament in 1968 to supervise and regulate the broadcasting system. In 1976 responsibility for the regulation of telecommunications carriers was added to the Commission's jurisdiction.

In exercising this mandate, the Commission has a long tradition of promoting fair, equitable on–air portrayal of all segments of our society. For example, in 1986 the Commission put in place its policy on gender portrayal, covering radio and television programming and advertising.

Avec l'encouragement du CRTC, les radiodiffuseurs privés ont par la suite élaboré un code d'autoréglementation de l'industrie. La conformité avec ce code est devenue obligatoire par condition de licence pour tous les radiodiffuseurs privés. Nous avons également joint aux licences de la SRC une condition exigeant la conformité avec les lignes directrices internes de la société concernant la représentation des hommes et des femmes.

La politique du conseil et le code de l'industrie ont de plus récemment subi des modifications en 1992, à la suite d'un processus exhaustif d'examen public.

In terms of employment equity, this responsibility was added to the CRTC's mandate by the 1991 Broadcasting Act. At the time the commission expressed its concerns about this expanded role, given the CRTC's limited resources, its lack of expertise in the employment equity field, and the potential for creating overlapping dual regulation of the industry.

The broadcasting industry was already subject to the jurisdiction of the Human Rights Commission and, for companies with 100 or more employees, the Employment Equity Act administered by the Ministry of Human Resources Development.

Bien que nous ayons ces préoccupations, le Conseil a élaboré sa propre politique d'équité en matière d'emploi à la suite d'un exercice exhaustif de consultations publiques. Les employés du Conseil ont aussi rencontré ceux du ministère du Développement des ressources humaines sur les mesures à prendre pour éviter tout dédoublement ou chevauchement.

Notre politique sera efficace dans la mesure où nous pourrons nous assurer que les titulaires rendent des comptes au public à ce sujet. Une démarche fondée sur l'éducation et la sensibilisation des radiodiffuseurs à l'égard des questions d'équité en matière d'emploi se révélera la démarche la plus positive. Mais le Conseil entend surveiller avec minutie et rigueur la mise en oeuvre par les titulaires. L'examen se fait dans le cadre de demandes de renouvellement de licences et de nouvelles licences et de demandes d'autorisation de transférer la propriété ou le contrôle.

The main elements of the commission's approach include a special employment equity questionnaire as a standard part of the CRTC's licence application. The 15 largest corporations are also required to provide data on representation of the four designated groups in their management. Undertakings with more than 100 employees, and therefore subject to the Employment Equity Act, are expected to discuss in detail their formal employment equity plans and to address the annual score they have been given by Human Resources Development.

Licensees with under 100 employees, even the smallest, are expected to outline the steps they are taking to promote employment equity within their company. They are encouraged to make every effort possible.

The commission's decisions on granting or renewing of licences, as well as those dealing with transfers of ownership or control, now routinely reference the licensee's plans and performance. So a spotlight continues to be turned on this important issue.

Je vous ai apporté des exemplaires de notre énoncé de politique sur l'équité en matière d'emploi et du questionnaire que nous demandons aux radiodiffuseurs de remplir lorsqu'ils présentent une demande de renouvellement de licence.

Il y a lieu de noter que le CRTC ne surveille pas la question de l'équité en matière d'emploi chez les entreprises de télécommunications de son ressort.

[Translation]

Au chapitre de l'équité en matière d'emploi, le CRTC s'est vu confier cette responsabilité supplémentaire en vertu de la Loi de 1991 sur la radiodiffusion. À ce moment—là, le conseil a exprimé des inquiétudes au sujet de ce rôle accru, compte tenu de ses ressources restreintes, de son manque d'expertise dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et de la possibilité de chevauchement de compétences en matière de réglementation de l'industrie.

Le secteur de la radiodiffusion était déjà assujetti à la Commission des droits de la personne et, dans le cas des entreprises comptant au moins 100 employés, à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, dont l'application relève du ministère du Développement des ressources humaines.

Notwithstanding these concerns, the Commission proceeded to develop its own employment equity policy through an extensive public consultation process. Staff also worked with officials of Human Resources Development to avoid duplication and overlapping.

The effectiveness of our policy lies in our ability to ensure public accountability through our existing licensing process. The most productive approach rests on a consistent effort to educate and increase broadcasters' awareness of employment equity matters, but the Commission intends to be persistent in supervising the implementation of the policy. The review is done in the context of applications for licence renewal, for a new licence and for authority to transfer ownership and control.

La démarche du conseil repose sur les grands éléments suivants: un questionnaire spécial sur l'équité en matière d'emploi, qui fait partie du processus normal de présentation de demandes de licences au CRTC; l'obligation, pour les 15 plus importantes sociétés, de fournir des données sur la représentation des quatre groupes désignés au sein de leur direction; les entreprises qui comptent plus de 100 employés et qui sont, de ce fait, assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, doivent exposer en détail leurs plans officiels d'équité en matière d'emploi et expliquer la note annuelle que Développement des ressources humaines leur a attribuée.

Les titulaires qui ont moins de 100 employés, mêmes les plus petites, doivent exposer les mesures qu'elles prennent pour promouvoir l'équité en matière d'emploi à l'interne. On les encourage à déployer à cet égard tous les efforts possibles.

Les décisions du conseil quand il s'agit d'attribuer ou de renouveler des licences, ou, encore, celles qui ont trait aux transferts de propriété ou de contrôle, font maintenant couramment état des plans et du rendement des titulaires, de sorte que cette importante question reste à l'avant—plan.

I have available for you copies of our policy statement on Employment Equity and of the Questionnaire broadcasters are asked to complete when applying for a license renewal.

I should note that the CRTC does not exercise employment equity supervision for the telecommunications companies under its jurisdiction.

While licensees have responded to our approach in a sincere, cooperative way, private broadcasters in particular have expressed their continuing concerns about the need for CRTC involvement, given the existing overlapping mandates of the Human Rights Commission and Human Resources Development in the area of employment equity.

I understand that the Canadian Association of Broadcasters has requested to appear before you. It might well be worth while hearing their concerns directly.

Monsieur le président, voilà un bref survol des efforts que le CRTC a déployés jusqu'ici. Je sais que les membres du Comité voudront approfondir la question. C'est pourquoi je conclus ici mes observations de manière à pouvoir répondre au plus grand nombre de questions possibles.

Thank you.

• 1105

The Chair: Thank you.

Monsieur Ménard.

M. Ménard: Monsieur le président, je me joins à vous pour souhaiter la bienvenue à nos témoins. Pour qu'on en ait tous la compréhension la plus satisfaisante possible, le projet de loi C-40 sur la radiodiffusion a été adopté en février 1991. Ce projet de loi prescrivait un certain nombre d'obligations sur l'équité en matière d'emploi.

Je fais référence particulièrement au paragraphe 3(1) du projet de loi qui stipule, et je cite:

(iii) par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones;

Donc, si je comprends bien, vous êtes parti de cette prescription et cela a donné ce que vous nous exposez à la page 2 de votre mémoire, qui sont les mesures qui ont aussi été prises pour atteindre l'équité en matière d'emploi. Or, si je comprends toujours, il existe un problème dans le fait qu'on peut se retrouver avec des radiodiffuseurs qui sont assujettis à la fois à ce projet de loi et à la fois à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des radiodiffuseurs qui compteraient moins de 100 employés et qui, eux, seraient assujettis seulement à votre loi.

Ma compréhension et mes prémisses sont-elles exactes?

M. Spicer: C'est exact.

M. Ménard: Un groupe comme le vôtre doit-il faire une application particulière de l'équité en matière d'emploi? Certains radiodiffuseurs pourraient-ils ultimement faire des représentations pour empêcher le CRTC d'avoir des obligations et des impératifs sur l'équité en matière d'emploi?

[Traduction]

Les titulaires ont réagi à notre démarche en faisant preuve de sincérité et de collaboration, mais les radiodiffuseurs privés, en particulier, ont déclaré qu'ils continuent d'avoir des inquiétudes au sujet de la nécessité d'une intervention de la part du CRTC, compte tenu des mandats actuels de la Commission des droits de la personne et de Développement des ressources humaines, qui font double emploi dans le secteur de l'équité en matière d'emploi.

J'ai appris que l'Association canadienne des radiodiffuseurs a demandé à comparaître devant vous. Il serait peut-être utile que vous entendiez ses préoccupations de la bouche même de ses représentants.

Mr. Chairman, that is a brief overview of the CRTC's efforts todate. I'm sure members of the committee will want to explore this further, so I will end my remarks at this point to allow as much time as possible for questions.

Merci.

Le président: Merci.

Mr. Ménard.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, I join with you in welcoming our witnesses. To insure that we all have a clear understanding, Bill C-40 on broadcasting was past in February 1991. The Bill laid down a certain number of employment equity obligations.

I'm referring specifically to Subsection 3(1) of the Bill which stipulates, and I'm quoting:

(iii) through its programming and the employment opportunities arising out of its objectives, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations, of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society and the special place of aboriginal people within that society;

Therefore, if I've understood correctly, you're subject to that order. The measures included on page 2 of your brief were implemented to reach employment equity objectives. However, if my understanding is correct, there is a problem in that some broadcasters are subject to this Bill and to the Employment Equity Act, and broadcasters with fewer than 100 employees are only subject to your act.

Are our premises and understanding correct?

Mr. Spicer: They're correct.

Mr. Ménard: Does a group like yours have to specifically apply employment equity? Could certain broadcasters ultimately make representations to prevent the CRTC from having employment equity obligations and requirements?

M. Spicer: En effet, monsieur le député, la question que soulèvent les radiodiffuseurs privés est le dédoublement des juridictions, et maintenant c'est une triple compétence. Il y a le CRTC, la Commission canadienne des droits de la personne et aussi le ministère du Développement des ressources humaines. Donc, il y a trois compétences, trois ministères, pour ainsi dire, qui gèrent la même question.

Nous sommes, bien sûr, en faveur de tous les principes de cette politique. Néanmoins, nous ne pouvons pas nous empêcher, et c'était l'essentiel de notre propos en 1991 lorsque nous avoons témoigné, d'être préoccupés pas le fait que nous ne sommes pas des experts en la matière. Nous sommes plutôt des experts en matière de télécommunication et de radiodiffusion. C'est donc une spécialité supplémentaire, mais il y a surtout le fait qu'il y a deux autres ministères qui s'en chargent. À une époque où l'on parle de simplifier le gouvernement et de comprimer les budgets, cela ne nous semble pas tellement efficace. On trébuche les uns sur les autres là-dedans et cela crée une certaine confusion chez les radiodiffuseurs. C'est strictement par souci d'efficacité que nous avons suggéré qu'on nous dégage de cette responsabilité, mais je précise encore une fois que ce n'est pas par manque d'enthousiasme ni d'intérêt, mais strictement dans un souci d'efficacité.

- M. Ménard: Pour le cas où ce Comité ferait formellement la recommandation, au ministre responsable de l'application de la loi, de vous soustraire, les radiodiffuseurs de moins de 100 employés, de cette obligation, les objectifs que vous vous êtes donnés à l'interne pourraient—ils à ce moment—là être rencontrés même si vous n'aviez pas l'obligation formelle comme organisme d'y concourir?
- M. Spicer: Je le crois bien, parce que ces compagnies tomberaient sous la compétence de ces autres lois et non pas sous la compétence de la Loi sur la radiodiffusion, mais sous celle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- **Mr. Dromisky:** It appears only fifteen large corporations are more or less under the management of the CRTC when it comes to employment equity. Is that correct? Are those under your—

Mr. Spicer: Yes, sir, they are.

Mr. Dromisky: They are. Do we have any idea how many other organizations or companies out there are not under your supervision?

[Translation]

Mr. Spicer: In fact, the issue of the private broadcasters raised is a duplication of jurisdiction, and now there is a third one. There is the CRTC, the Canadian Human Rights Commission, as well as the Department of Human Resources Development. There are three authorities, three departments, so to speak, which are responsible for the same issue.

Of course, we support the principle of this policy. However, as we essentially said in 1991 when we appeared, we cannot help being concerned with the fact that we are not experts in this area. We are telecommunications and broadcasting experts. This is another specialized area, but the fact remains that there are two other departments who are responsible for it. At a time when there is talk of simplifying governement and cutting budgets, this doesn't seem very efficient. We are tripping over each other and confusing broadcasters. It is strictly out of concern for efficiency that we have suggested withdrawing from this responsibility, but once again I'd like to point out that it's not out of a lack of enthusiasm or interest, but strictly out of concern for efficiency.

- Mr. Ménard: If this committee formerly recommended through the Minister responsible for applying the Act that this obligation be withdrawn for broadcasters with fewer than 100 employees, could your internal objectives be met even if you weren't formerly required to be involved as an organization?
- **Mr. Spicer:** I believe so, because these companies would fall under the jurisdiction of other acts, not the Broadcasting Act, but the Employment Equity Act.
- M. Dromisky: Il paraît que sur le plan de l'équité en matière d'emploi, il n'y a que 15 grandes sociétés qui sont plus ou moins du ressort du CRTC. Est-ce exact? Est-ce que celles qui sont de votre. . .
 - M. Spicer: Oui, monsieur, elles le sont.
- **M. Dromisky:** Elles le sont. Savons-nous combien il y a d'organismes ou de sociétés qui ne relèvent pas de votre compétence?

• 1110

Mr. Fernand Bélisle (Vice-Chairman, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission): It depends on what you mean. As you know, they fall under our jurisdiction and we deal by licensees. A large company, one would take Baton, might have 10 or 12 licences or licensees. It depends what you mean by 15 large corporations.

Mr. Dromisky: That makes it much more complex to try to understand the scenario. If one huge corporation has 15 television stations across the country and each one has over 100 employees or fewer than 100 employees, for instance, I really don't know how you judge it.

M. Fernand Bélisle (vice-président, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): Cela dépend de ce que vous entendez par là. Comme vous le savez, ces sociétés relèvent de notre compétence, et nous traitons avec les titulaires de licences. Une grande société, Baton, par exemple, peut posséder 10 ou 12 licences ou sociétés titulaires de licences. Cela dépend de ce que vous entendez par 15 grandes sociétés.

M. Dromisky: Cela ne facilite pas la compréhension du scénario. Si une grande société possède 15 stations de télévision à travers le pays et que chacune de ces stations compte plus de 100 employés ou moins de 100 employés, par exemple, je ne sais pas vraiment comment vous jugez de sa situation.

Mr. Bélisle: The different jurisdictions... I guess that's one of the problems the chairman was talkingwith Mr. Ménard about. Under the Employment Equity Act the human resources are concerned with the corporation, the total entity. In terms of the commission, under the Broadcasting Act we have jurisdiction only over the individual licensee and not necessarily under the holding company if the holding company does not have a licence. We have to address our obligations under the Broadcasting Act and employment equity under the section that was quoted by the member under each individual licensee.

Mr. Dromisky: Are full-time employees the only ones that are counted, or do we count part-time employees and employees on contract?

Mr. Bélisle: Generally part-time employees are counted. There is a problem, though, when you look at their portrayal, because I believe part-time employees and contract employees are not reported to human resources.

You see, we don't request licensees to file their plans. Where we've tried to mesh both jurisdictions and not have too much overlap, we have tried to look at our scenario, the processes the commission has, which every licensee must account publicly once every five or seven years at licence renewal. We use our public process, the public hearing, to force the licensees to outline the measures and plans they have used to meet their obligations under the Broadcasting Act.

Mr. Dromisky: I'm still not very clear. If one holding company has 25 television stations across this country and each of the stations employs, say, 200 people, but 75% or more of the people are part-time, really nobody is supervising any one of those 25 stations.

Mr. Bélisle: Under the Broadcasting Act there are no numbers. Contrary to the Employment Equity Act, which has a minimum of 100 employees, under the Broadcasting Act if you have one employee you fall under our employment equity program.

The approach we've done is that while we don't have a direct say over the holding companies, because the commitment of senior management is very important, when the holding company comes forward we also look at the measures the holding company takes and their commitment to employment equity and how they pass that down to their various 25 licensees that you've put forward in the example we are using.

Mr. Dromisky: There is no mechanism, strategy or tool to punish anyone not following the guidelines—is that my understanding? In other words, political decisions can be made to keep those 25 stations operating simply because of the economics of the whole situation.

[Traduction]

M. Bélisle: Les différents champs de compétence... C'est l'un des problèmes dont le président parlait avec M. Ménard. En matière de ressources humaines, la Loi sur l'équité en matière d'emploi touche la société, l'entité totale. Par contre, selon la Loi sur la radiodiffusion, le conseil n'a compétence que sur les sociétés titulaires de licences, et pas nécessairement sur les sociétés de portefeuille si celles—ci n'ont pas, elles, de licences. Nous devons remplir les obligations que nous confère la Loi sur la radiodiffusion et nos obligations quant à l'équité en matière d'emploi dans le cas de chaque société titulaire de licences en fonction de l'article que le député a cité.

M. Dromisky: Tient-on compte des employés à plein temps seulement, ou tient-on également compte des employés à temps partiel et des employés à contrat?

M. Bélisle: D'une façon générale, on tient compte des employés à temps partiel. Ces employés posent toutefois un problème quant à la représentation, car je crois que les employés à temps partiel et les employés à contrat ne sont pas pris en compte dans les ressources humaines.

Voyez-vous, nous n'exigeons pas que les sociétés titulaires de licences déposent leurs plans auprès du conseil. Nous avons essayé de joindre les deux champs de compétence sans causer un trop grand chevauchement, nous avons étudié notre scénario, le processus que suit le conseil, dans lequel chaque titulaire de licence doit publiquement rendre compte de ses activités tous les cinq ou sept ans, lorsque vient le moment de renouveler sa licence. Nous nous servons du processus public, des audiences publiques, pour obliger les titulaires de licences à indiquer quelles mesures et quels plans ils ont mis en place pour remplir les obligations que leur confère la Loi sur la radiodiffusion.

M. Dromisky: Je ne comprends toujours pas. Si une société de portefeuille possède 25 stations de télévision dans tout le pays, et que chacune de ces stations emploie 200 personnes, par exemple, si 75 p. 100 ou plus des employés travaillent à temps partiel, personne, dans les faits, ne surveille ce qui se passe dans ces 25 stations, n'est—ce pas?

M. Bélisle: La Loi sur la radiodiffusion ne précise pas les chiffres. Au contraire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, dans laquelle on mentionne les entreprises ayant au moins 100 employés, le programme d'équité en matière d'emploi mis en place en application de la Loi sur la radiodiffusion s'applique aux entreprises qui ne compteraient qu'un seul employé.

Même si nous n'avons pas de pouvoir direct sur les sociétés de portefeuille, nous comptons sur l'engagement de leurs cadres supérieurs. Lorsque les sociétés de portefeuille se présentent devant le conseil, nous étudions également les mesures qu'elles prennent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et leur engagement envers ce principe. Nous essayons de voir comment les sociétés de portefeuille transmettent à leurs 25 titulaires de licences, pour reprendre votre exemple, le principe qu'elles ont elles-mêmes adopté.

M. Dromisky: Si j'ai bien compris, il n'existe pas de mécanisme, de stratégie ou d'outil qui permette de punir les sociétés qui dérogent des lignes directrices, n'est—ce pas? Autrement dit, on pourrait, sur le plan politique, décider de conserver ces 25 stations tout simplement pour des raisons économiques, n'est—ce pas?

Mr. Bélisle: Yes, but maybe I'm missing your point. Those stations will operate. But are you saying that even if there are only 25 employees in that station, they're still subject under the CRTC Broadcasting Act to deal with employment equity?

Mr. Dromisky: But you have no power to do anything.

Mr. Bélisle: I guess we have the power because it's one of the objectives of the broadcasting policy. If the commission found that a licensee was not responsive at all to employment equity, the ultimate power the commission has is not to renew that licence.

Mr. Dromisky: Okay, now the tough question. Do you have any examples you could share with us where your authority stepped onto the scene and either reprimanded, guided or did something of a concrete nature to encourage some company to abide by the employment equity rules and regulations?

1115

Mr. Bélisle: Yes, we have a number of examples on a number of major transfers of ownership where licensees came forward and were questioned quite extensively on their approach to employment equity.

Mr. Dromisky: Just questions.

Mr. Bélisle: Yes. And issuing the decision, the commission reflected in the decision approving those transfers or approving those renewals what it expected of that licensee.

Mr. Strahl: Thank you for coming here today. I wish I had got your brief earlier, but I don't blame you for that. Anyway, I have a couple of questions. I don't know how brilliant they are, but I'll dive into them and see.

I would like you to comment on what effect market forces have on the hiring of designated groups. For example, if you have a Punjabi radio station that is targeting Punjabi listeners by language, but maybe not only, is it not likely that station would hire people who understood that culture, would find advertisers in that community, and so on?

It's the same thing with, for example, the women's channel on TV. If it has advertising, it would seem to me that quite likely people are going to target more stereotypically women's advertising and so on, because that's the audience they are seeking.

What impact do market forces have on that? What I am getting at is that in those stations, or in those circumstances, it's likely to be 70%, 80%, 90%, 100% people from that designated group, with no other outside representation. I am just interested in the impact market forces have on employment equity hiring practices.

Mr. Spicer: That's a very pertinent question. As a matter of fact, I would say the market forces are having an increasingly strong influence on these choices. If you want an analogy, I would say the original legislation served the useful purpose of

[Translation]

M. Bélisle: Oui, mais je ne vois pas très bien où vous voulez en venir. Ces stations continueront de fonctionner. Mais dites-vous que même si elles ne comptent que 25 employés, elles sont encore assujetties à la Loi sur la radiodiffusion qu'applique le CRTC quant à l'équité en matière d'emploi?

M. Dromisky: Mais vous ne pouvez rien faire; vous n'avez pas de pouvoir.

M. Bélisle: Du pouvoir, nous en avons, car c'est l'un des objectifs de la politique de radiodiffusion. Si le conseil constate qu'un titulaire de licence ne fait rien pour atteindre l'équité en matière d'emploi, il a le pouvoir ultime de refuser de renouveler sa licence.

M. Dromisky: Bon, d'accord. Passons maintenant à une question plus difficile. Pourriez-vous nous donner des exemples de cas où le conseil serait intervenu et aurait réprimandé une société, l'aurait conseillée ou aurait pris d'autres mesures concrètes pour encourager celle-ci à respecter les règles relatives à l'équité en matière d'emploi?

M. Bélisle: Oui, il existe un certain nombre d'exemples, des transferts importants de propriétés pour lesquels les titulaires de licences se sont présentés devant le conseil et ont été interrogés à fond sur leurs mesures d'équité en matière d'emploi.

M. Dromisky: On les a interrogés seulement?

M. Bélisle: Oui, Et dans sa décision d'approuver les transferts ou les renouvellements, le conseil a bien indiqué ce qu'il attendait de ces titulaires de licences.

M. Strahl: Merci d'être venus nous rencontrer. J'aurais préféré recevoir votre mémoire à l'avance, mais je ne vous en fais pas de reproches. J'ai deux ou trois questions à vous poser. Je ne sais pas si elles sont brillantes, mais je vais les poser quand même, et on verra

Pourriez-vous nous dire quel effet les forces du marché ont sur l'embauche des personnes appartenant aux groupes désignés? Par exemple, si une station de radio pendjabie veut rejoindre un auditoire ciblé en fonction de la langue, entre autres critères, il est probable que cette station engagera des employés qui comprennent cette culture et trouvera des commanditaires appartenant à cette collectivité, n'est-ce pas?

Il en est de même de la chaîne de télévision des femmes, par exemple. Les commanditaires essayeront probablement d'annoncer des produits qui touchent plus particulièrement les femmes, entre autres, car c'est l'auditoire recherché.

Ouel est l'effet des forces du marché à ce niveau? Dans ces stations, dans de tels cas, il est probable que 70, 80, 90 ou 100 p. 100 des employés appartiennent à des groupes désignés, sans qu'il y ait représentation des autres groupes. Ce qui m'intéresse, c'est l'incidence des forces du marché sur les méthodes d'embauche quant à l'équité en matière d'emploi.

M. Spicer: C'est une question très pertinente. En fait, les forces du marché influent de plus en plus sur ces choix. On pourrait même dire que la loi initiale a été utile en ce qu'elle a mise en marche un processus d'éducation du public. Le vice-

kick-starting a public education process. Vice-chairman Bélisle and I tried to pursue this following on the legislation in the fall of 1991, the spring of 1992. We took a tour of eight different cities and talked to all the main broadcasters, radio and television, in each area. We also met multicultural groups, women's groups, handicapped, and others, and we have put the two together in some sense.

That was the first time I recall when we really told the owners they had to get serious about this. As I recall, we faced a lot of gentlemen who were, I would say, founders of their stations, probably, and they were just getting to the point where they were turning over the business to younger people who were going to take a fresh look at society. The message we gave them was, look, not only is this the law of the land and we're going to have to lean on you guys, but it's market realism; why don't you do this because it's good for business? Why don't you think about it? We're going to come back at you every time there is a licence hearing and we're going to ask you these questions, publicly.

We told them we suspect the value of the original law is to educate people, to attract their attention to this. It is not that anybody wants to play the Gestapo. The idea is to educate people so they do intelligent, sensitive things instinctively. The market I think has told these people the same message.

Your example is excellent. If you're going to broadcast to Punjabis, chances are you're not going to hire an Irishman to broadcast to them, you're going to hire a Punjabi.

The same is true of advertising departments. I remember some of our talks with the radio advertising people. Some of them had not yet thought it might be a smart idea to have a Chinese–speaking person to sell advertising to the Chinese community.

Mr. Strahl: I agree the initial initiative, like a lot of roads with good intentions, was a kick-starting, as you mentioned, of education, of opening people's eyes to possibilities, maybe forcing people to do their extensive recruiting, advertising, and so on in a variety of markets. But we're talking now about three or four different levels of reporting that we get into. We get into the numbers game.

What would happen if you said, at my end of the world, well, CKNW, CJOW, and all the rest of them have a market here—I don't know the numbers, but say it is 25% visible minorities, or maybe higher... Any of these companies with a brain will get out and advertise, recruit, and have announcers and all the rest of it in these communities, or they'll just go broke.

[Traduction]

président Bélisle et moi-même avons essayé de faire un suivi de la loi à l'automne 1991 et au printemps 1992. Nous avons visité huit villes différentes et discuté avec tous les principaux diffuseurs de la radio et de la télévision dans chaque région. Nous avons également rencontré des groupes multi-culturels, des groupes de femmes, de personnes handicapées, etc., et nous avons en quelque sorte fait d'une pierre deux coups.

À ma connaissance, c'est la première fois que nous avons dit aux propriétaires des stations qu'ils devaient s'engager sérieusement dans cette voie. Nous avons rencontré de nombreux messieurs qui étaient probablement les fondateurs de leur station et qui étaient sur le point de mettre leur entreprise entre les mains de personnes plus jeunes, qui allaient jeter un regard neuf sur la société. Nous leur avons dit que c'était la loi du pays et que nous devions compter sur eux, mais qu'en plus c'était conforme au marché; alors pourquoi ne pas s'y engager, puisque c'est profitable à l'entreprise? Nous leur avons demandé d'y réfléchir. Nous leur avons dit que chaque fois qu'ils se présenteraient à une audience relative à une licence, le conseil leur poserait publiquement des questions à ce sujet.

Nous leur avons dit également que, d'après nous, le but de la loi initiale, c'est d'éduquer la population, d'attirer son attention sur ce problème. Personne ne veut jouer à la Gestapo. Le but, c'est d'éduquer la population de façon à ce qu'elle prenne instinctivement des décisions intelligentes et respectueuses des autres. Le marché leur a envoyé le même message, je crois.

Vous proposez un excellent exemple. Si vous voulez diffuser à l'intention d'un auditoire pendjabi, il est peu probable que vous engagiez un annonceur irlandais. Vous embaucherez un annonceur pendjabi.

Il en est de même dans les services de publicité. Je me souviens des discussions que nous avons eues avec des gens travaillant dans la publicité radiophonique. Certains d'entre eux n'avaient jamais pensé au fait que cela pourrait être une bonne idée d'embaucher quelqu'un parlant le chinois pour vendre de la publicité dans la collectivité chinoise.

M. Strahl: Je suis d'accord avec vous sur le fait qu'à l'origine, comme vous l'avez mentionné, il s'agissait de mettre en marche un processus d'éducation, de montrer aux gens les possibilités et, peut-être, d'obliger les gens à faire leur recrutement, leur publicité, etc., dans toute une gamme de marchés. Mais on a maintenant trois ou quatre niveaux différents auxquels il faut présenter des rapports. On est maintenant aux prises avec les chiffres.

Que se passerait-il, de notre côté du monde, si le conseil décidait que CKNW, CJOW et les autres stations ont ici un marché comportant—disons un chiffre au hasard—25 p. 100 de représentants des minorités visibles, ou peut-être davantage. . . Si elles font preuve d'intelligence, ces sociétés iront chercher dans ces collectivités leurs commanditaires, leurs employés et leurs annonceurs, sinon elles se condamnent à la faillite.

Mr. Strahl: I guess what I'm wondering about is that this legislation often seems heavy-handed, like the Gestapo idea you mentioned. It's like the compliance officers that are going to come in and if you don't do your thing they're going to put you up against the wall and charge you \$150,000-per-day fines and so on. In my opinion, any broadcaster that doesn't reflect the community they're in deserves to go broke.

Why not let the marketplace say you issue the licence or you issue four or five of them in a city, and, boy, let the idiot who refuses to hire women, or refuses to advertise to women, go broke. Good. The other responsible business person with a brain advertises properly and makes money, and therefore by their success they just naturally follow the employment equity goal—the goal being admirable, the heavy hand often being not so admirable.

Mr. Spicer: I think that is exactly what is happening, sir.

Mr. Strahl: I hope so.

Mr. Spicer: I think the trend is going in that direction.

I think, though, that the original protagonist of this law should take satisfaction that their law has worked. That doesn't mean it has to work in the same ways with the same, perhaps slightly menacing, perfume surrounding it. But they should take satisfaction that this thing has worked. If the ultimate goal was to sensitize people so they would do these intelligent things instinctively, by realism, then we're definitely going in that direction.

You unfortunately, as members of Parliament, have the difficult task of deciding how much longer the law is needed and with what stringency. I can't tell you. You've got the overview. I can just tell you my impression from our much smaller world.

The Chair: In your view, can we really achieve equity in employment in Canada based solely on market realism, or do we need to have legislation of this type, or a combination of both?

Mr. Spicer: If I were to apply a judgment to the whole society, then I would again have to say that I don't have the overview you have, because you're studying this question in the context of the whole society. I believe we're going in that direction, that the educational impact of the original law is succeeding in making the market more realistic.

This is now part of the woodwork. People think of this as normal now. It was seen as unusual, extraordinary, to want to have women in the executive suite and to bring people of the other designated categories into the mainstream. Now this vital turnaround, the educational turnaround, has started making its impact.

I would not go as far as to say that you should scrap the law. I'm certainly not saying that. You're engaged in a timely review, and it's also valuable that the question of market forces should be raised.

In a perfect world—and whether we're reaching that or not is your call—it would be lovely if market forces were doing it. I don't think we're quite there yet, but we're getting there.

[Translation]

M. Strahl: Il semble pourtant que cette mesure législative use souvent d'un gant de fer, de techniques de la Gestapo, comme vous l'avez mentionné. C'est un peu comme si des agents de conformité arrivaient chez vous, constataient une violation et vous obligeaient à payer des amendes de 150 000\$ par jour. À mon avis, les diffuseurs qui ne tiennent pas compte des collectivités auxquelles ils s'adressent méritent de faire faillite.

Pourquoi ne pas laisser le marché agir, délivrer quatre ou cinq licences dans une ville et laisser les imbéciles qui refusent d'embaucher des femmes ou de diffuser des publicités destinées aux femmes faire faillite. Par contre, les gens d'affaires responsables et intelligents diffusent les publicités appropriées et font des profits; c'est par leur réussite qu'ils atteignent tout naturellement l'objectif d'équité en matière d'emploi—un objectif admirable, alors que le gant de fer, lui, l'est beaucoup moins.

M. Spicer: C'est exactement ce qui se produit, monsieur.

M. Strahl: Je l'espère.

M. Spicer: C'est la tendance enregistrée.

Toutefois, les premiers protagonistes de cette loi devraient être satisfaits de ce que la loi a donné de bons résultats. Cela ne signifie pas qu'elle doive continuer à fonctionner de la même façon, avec cette même connotation peut—être menaçante. Ils devraient toutefois être satisfaits des résultats obtenus. Si le but ultime était de sensibiliser la population de façon à ce qu'elle prenne instinctivement des mesures intelligentes de ce genre, pour se conformer à la réalité, eh bien, c'est l'orientation que nous avons constatée.

Malheureusement, c'est à vous, députés, qu'incombe la tâche difficile de décider pour combien de temps encore la loi sera nécessaire et quelle rigueur elle doit avoir. Vous, vous avez un tableau général. Moi, je ne puis vous faire part que de mes impressions à partir de cet univers plus restreint qui est le nôtre.

Le président: À votre avis, est-il possible, en se fondant sur la seule réalité du marché, d'atteindre l'équité en matière d'emploi au Canada, ou avons-nous besoin de mesures législatives de ce genre, ou d'une combinaison des deux?

M. Spicer: S'il me fallait porter un jugement sur toute la société, eh bien, je répéterais que je n'ai pas la même vue d'ensemble que vous, car vous étudiez cette question dans le contexte de l'ensemble de la société. À mon avis, nous sommes engagés dans cette voie, et l'effet éducatif de la loi initiale réussit à rendre le marché plus réaliste.

Cela fait maintenant partie de la réalité quotidienne, et les gens trouvent cela normal. Auparavant, il était inhabituel et extraordinaire de vouloir confier un poste de direction à une femme et d'amener les gens appartenant aux autres catégories désignées à faire partie de la population générale. On commence maintenant à sentir les effets de ce tournant essentiel, de cette éducation.

Je n'irai pas jusqu'à dire qu'on peut maintenant abroger la loi. Pas du tout. Vous avez entrepris un examen opportun, dans lequel il est pertinent de parler des forces du marché.

Dans un monde idéal—et c'est à vous de décider si nous avons ou non atteint cet idéal—les forces du marché pourraient être suffisantes à elles seules. Nous n'en sommes pas encore là cependant, même si nous sommes en bonne voie.

The Chair: Having had the privilege of reading your so-called Keith Spicer commission report, which is very inspiring, I wonder if you could share with the committee your understanding of whether, from your point of view, there is any difference at all between numerical goals and quotas.

Mr. Spicer: We all know—you know, we know—that this is an ambiguous business. Whether targets become quotas I think depends on the rather fuzzy atmosphere that is sometimes maintained around this question.

Targets tend to become quotas for busy, frightened managers. They say we had better have this 16% of whatever or we'll be in trouble. Therefore, what was a target actually becomes a quota. That's something that you again will have to grapple with.

The fundamental issue here is to broaden the mainstream. My view, as I've said many times—and it's in that report you kindly mentioned—is that what we should be saying to newly arrived Canadians is "Welcome to an evolving mainstream. We want you to become part of the mainstream and help us to develop, enrich, and change it. But we want to start with the mentality that you're not on the fringes; you're not in a ghetto; we want to bring you into the mainstream". Truly, there's nothing more respectful than that.

• 1125

I see signs that maybe this is becoming mainstream thinking. This was certainly what 400,000 Canadians were telling us. Their general idea was, during the citizens' forum, that they thought what they referred to as some social engineering should not go too far; that one should take a bolder gamble; that at a certain stage these educational efforts would succeed and begin to change the realities, and at that stage you should probably not maintain some of these programs for too long. It's the same for multiculturalism.

It is very easy for me to give you these theories. The devilish job you have is to say how much and when. I don't have the answers.

The Chair: Desirous of avoiding duplication, as you indicated in your opening remarks, what is the preference of CRTC? Would it rather have exclusive jurisdiction of its clients, insofar as employment equity is concerned, with respect to how the plan is developed, how the plan is filed or not filed, how it is reviewed and complied with, or would you rather have no jurisdiction at all? What is your view on that?

Mr. Spicer: Both could work. I think probably if you want expertise in the area you should take us out of it and give it to the others, but knowing that we're on side for the general approach. If you want sensitivity to our specific milieu, a good case can be made for leaving us with it but taking out the other two. But I don't think the other two are willing to withdraw from this arena. That would be the problem.

[Traduction]

Le président: J'ai eu le privilège de lire le rapport de ce qu'on appelait la Commission Keith Spicer. Je l'ai trouvé très inspirant. Pourriez-vous dire au comité si, à votre avis, il existe une différence entre les objectifs numériques et les quotas?

M. Spicer: Nous savons tous—vous et moi—que c'est une question ambiguë. Il arrive que les objectifs deviennent des quotas, selon le flou dont on entoure parfois cette question.

Les gestionnaires occupés et craintifs ont tendance à transformer les objectifs en quotas. Ils s'acharnent à avoir les 16 p. 100 requis pour éviter les problèmes. Par conséquent, ce qui était à l'origine un objectif devient un quota. Là encore, c'est un problème que vous devrez étudier.

Ce qui est essentiel, c'est d'élargir la notion de majorité. Comme je l'ai dit à plusieurs reprises—et cela se trouve également dans le rapport que vous avez si gentiment mentionné—il faudrait accueillir les gens qui arrivent au Canada en leur disant: bienvenue dans une société en évolution. Nous voulons que vous vous intégriez à la majorité et que vous nous aidiez à développer, à enrichir et à changer la société. Au départ, nous ne voulons pas vous considérer comme des marginaux; vous n'êtes pas dans un ghetto, et nous voulons vous amener à joindre les rangs de la majorité. En fait, on ne saurait montrer davantage de respect.

Je constate des signes de ce que cette façon de penser se répand. C'est du moins ce que 400 000 Canadiens nous ont dit. Au cours du forum des citoyens, ils nous disaient, d'une façon générale, que le génie social, comme ils l'appelaient, ne doit pas être poussé trop loin, qu'il faut peut-être augmenter la mise, qu'à un moment donné les efforts d'éducation seraient fructueux et commenceraient à changer la réalité et que, à cette étape, il faudrait peut-être éviter de conserver trop longtemps certains de ces programmes. Il en va de même du multiculturalisme.

Évidemment, c'est facile pour moi de vous parler de toutes ces théories. C'est vous qui devez décider le quand et le comment de la chose. Je n'ai pas de réponse à vous proposer.

Le président: Pour ce qui est d'éviter le chevauchement, comme vous l'avez dit dans votre déclaration, quelle est la préférence du CRTC? Préférerait—il avoir compétence exclusive sur ses clients, pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, quant à la façon dont le plan est élaboré, pour ce qui est de savoir si le plan doit ou non être déposé, sur la façon dont ces plans sont examinés et respectés, ou préférerait—il n'avoir aucune compétence dans ce domaine? Qu'en pensez—vous?

M. Spicer: Les deux méthodes pourraient fonctionner. Si vous voulez des gens compétents dans le domaine, il faudrait peut-être nous retirer la tâche et la confier à d'autres, tout en sachant que nous nous alignons sur la méthode générale. Si vous voulez quelque chose qui correspond davantage à notre milieu, plus précisément, on pourrait facilement défendre l'idée de nous confier la tâche et de la retirer aux deux autres paliers. Toutefois, je ne suis pas certain que ces deux paliers soient désireux de se retirer du domaine. Cela poserait un problème.

The Chair: That is the challenge to us.

Mr. Wood has the floor.

Mr. Wood: The bill we are currently discussing, I guess, will extend the Employment Equity Act to cover the CRTC. Mr. Spicer, with regard to the rumoured upcoming downsizing, which could affect the CRTC, do you see any difficulties in complying with the act? Are there or will there be special initiatives to protect the designated groups from the downsizing?

Mr. Spicer: Do I see any trouble with our being able to manage it? No, I don't. We'll do our duty. If we are further cut we'll have to find a way. We'll do our very best.

Our main argument, though, doesn't lie in the smallness of resources, although that is a subsidiary argument. Our main argument is that it is probably not the most effective thing to have three jurisdictions managing the same issue, because we tend to trip over each other's shoelaces and it adds a triple paper burden to the people we're managing, which is not good. It's bad politics, it's bad economics.

Mr. Wood: So you'd like to see it be monitored by the Human Rights Commission?

Mr. Spicer: I think so, and the Human Resources Development people. They're the experts.

Mr. Wood: Back in 1991... maybe you appeared before the legislative committee then. I guess that was one of your fears back in 1991, that it would be overlapping and you wouldn't have any jurisdiction, and you didn't have any expertise. Is it still the same way?

Mr. Spicer: We have had to learn something about it and we did. We did our homework and I think we're not doing too bad a job. But we're still stuck with a triple jurisdiction problem, and as I say, that was at the heart of our case.

Mr. Chairman, with deep apologies -

The Chair: Yes, I would like to excuse you, Mr. Spicer, and thank you for your presentation.

Mr. Spicer: Thank you very much. I'll gladly come back, if you want, at another time.

The Chair: Thank you so much.

Mr. Spicer: My colleagues will answer the difficult questions.

The Chair: Thank you again on behalf of the committee.

Ms Hayes.

Mrs. Hayes: Actually, the question I was going to ask was going to pursue what was already said. I can think of something else as well, but perhaps we can get an opinion from the gentlemen who are still there, if you don't mind.

In light of what has been said about the stringency that may be required with ongoing legislation, in your opinion is it now time to make equity legislation more stringent than it was before, or less, in terms of compliance, given the public...?

[Translation]

Le président: C'est le défi que nous devrons relever.

Monsieur Wood, à vous la parole.

M. Wood: Le projet de loi que nous étudions actuellement étendra l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au CRTC. Monsieur Spicer, compte tenu des rumeurs de compressions du personnel, des compressions qui pourraient toucher le CRTC, croyez-vous qu'il sera difficile de respecter la loi? Existe-t-il ou existera-t-il des initiatives spéciales visant à protéger les groupes désignés de ces compressions?

M. Spicer: Aurons—nous de la difficulté à gérer la situation? Non. Nous ferons notre devoir. Si nous subissons d'autres compressions, nous devrons trouver des moyens. Nous ferons de notre mieux.

Notre principal argument, ce n'est pas le manque de ressources, même si c'est un argument secondaire. Notre principal argument, c'est qu'il n'est peut-être pas très efficace de faire gérer une même question par trois paliers de compétence, car, dans un tel cas, les gens de ces différents paliers se marchent sur les pieds en plus d'ajouter un triple fardeau de paperasserie à leur clientèle, ce qui n'est pas très positif. C'est mauvais tant sur le plan politique qu'économique.

M. Wood: Vous préféreriez que la Commission des droits de la personne se charge de la surveillance?

M. Spicer: Oui, ainsi que les gens du ministère du Développement des ressources humaines. Ce sont eux les experts.

M. Wood: En 1991... vous avez peut-être comparu devant le comité législatif à cette époque. C'est une crainte que vous avez exprimée en 1991, je crois, le fait qu'il y aurait chevauchement, que vous n'auriez pas de pouvoir et que vous n'aviez pas les compétences. En est-il encore de même?

M. Spicer: Nous avions tout à apprendre dans ce domaine, et nous l'avons fait. Nous avons fait notre part, et je crois que nous ne nous en tirons pas si mal. Nous sommes encore en butte à un problème de triple palier de compétence, et, comme je l'ai dit, c'est le principal argument que nous avons fait valoir.

Monsieur le président, je vous prie de m'excuser. . .

Le président: Oui, vous êtes tout excusé, monsieur Spicer, et merci pour votre exposé.

M. Spicer: Merci beaucoup. Je serai heureux de venir vous rencontrer de nouveau si vous le souhaitez.

Le président: Merci beaucoup.

M. Spicer: Mes collègues répondront aux questions difficiles.

Le président: Encore une fois, merci au nom du comité.

Madame Hayes.

Mme Hayes: En fait, la question que j'allais poser est dans la même veine que ce qui a déjà été dit. Je pourrais en trouver une autre, mais je demanderai peut-être l'opinion des témoins qui sont encore ici, si cela vous va.

Compte tenu de ce qu'on a dit quant à la rigueur qu'imposerait peut-être le maintien de la loi, est-il maintenant temps, à votre avis, de rendre plus rigoureuse la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ou de la rendre moins rigoureuse, pour ce qui est de la conformité, compte tenu de ce que le public...?

[Traduction]

• 1130

Mr. Bélisle: It's very difficult for me to answer that, because I think you're asking us to give you an opinion on a problem we have not studied to the extent that it has been studied in this room.

We have always seen our role in employment equity as public education, public accountability. We have not at all tried to implement all the objectives, because what has been put in the Broadcasting Act is a very small section of the Employment Equity Act. It has also captured, under the Broadcasting Act, a number of companies—and only the broadcasting sector has been singled out on that score—that have fewer than 100 employees.

So we have tried to take an approach that recognizes the dual jurisdiction, the fact that we're asked to look at companies with very small groups. Therefore with the limited resources we have taken much more of a public accountability role for those licensees.

Mrs. Hayes: How has the CRTC done itself in employment equity?

Mr. Alan Darling (Secretary General, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission): In general, we have done as well as the average of the public service. I could be specific, but in representation of women, in representation of handicapped people, we are perhaps slightly above the public service. In representation of native people we are below the public service.

That gives me an opportunity to observe that you have to be careful with numbers when you're dealing with small organizations. One of the questions we have to deal with, and it goes back to a question on this other side, is how will the downsizing of the public service affect our ability to maintain goals? I would make the general observation that if you have a "downsize" in the public service but you also have an agreement right in a union contract that existing employees must receive a reasonable offer of alternative employment, all you can do is mix up the mix you have in the public service at present. You can't add to it. You can't change the composition of that mix until you've reached your downsizing goals.

I would say in the future, in looking at the employment prospects, looking at the age profile of the commission, looking at the downsizing we would be subjected to, we will not be hiring new people from outside the existing federal government workforce for probably three to five years.

Mrs. Hayes: How large is the CRTC?

Mr. Darling: Employees on staff, currently 420. We also have 13 full-time commissioners. We will be increasing that slightly next year, because we've taken on additional responsibilities to regulate provincial telephone companies that previously were regulated by provincial governments, as a result of the Supreme Court decision. But the increase we're looking at is an additional 20 employees, approximately.

M. Bélisle: Il m'est très difficile de répondre à cette question, car vous nous demandez de fournir une opinion sur un problème que nous n'avons pas étudié de façon aussi exhaustive que vous.

Nous avons toujours estimé que notre rôle dans l'équité en matière d'emploi consistait à éduquer le public et à lui rendre des comptes. Nous n'avons pas du tout essayé d'atteindre tous les objectifs, car ce qui est prévu dans la Loi sur la radiodiffusion ne constitue qu'une toute petite partie des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Loi sur la radiodiffusion a également permis de viser un certain nombre de sociétés—et seul le secteur de la radiodiffusion l'a fait—qui comptent moins de 100 employés.

Nous avons donc essayé de mettre en place une méthode qui tient compte de la double compétence, du fait qu'on nous demande d'examiner des sociétés comptant peu d'employés. Alors, compte tenu des ressources limitées dont nous disposons, nous avons rendu davantage de comptes au public à l'égard de ces titulaires de licences.

Mme Hayes: Quel résultat le CRTC lui-même a-t-il obtenu pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi?

M. Alan Darling (secrétaire général, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes): D'une façon générale, nous avons obtenu des résultats semblables à la moyenne de la fonction publique. Je pourrais être plus précis, mais pour ce qui est de la représentation des femmes et des personnes handicapées, nos résultats sont peut-être légèrement supérieurs à ceux de la fonction publique. Par contre, au titre de la représentation des autochtones, nos résultats sont moins bons que ceux de la fonction publique.

À ce propos, je vous signale qu'il faut être très prudent lorsqu'il s'agit d'appliquer des chiffres à de petits organismes. L'un des problèmes qu'il nous faudra régler, et cela revient à la question posée précédemment, c'est de savoir comment la réduction de la fonction publique touchera notre capacité d'atteindre les objectifs. D'une façon générale, si l'on réduit la fonction publique, mais que les accords avec les syndicats prévoient qu'il faut offrir aux employés en place des emplois de rechange raisonnables, tout ce que l'on fait, c'est remanier ce qui existe déjà à l'heure actuelle. On ne peut rien y ajouter. On ne peut pas changer la composition des effectifs tant que les objectifs de compressions du personnel ne sont pas atteints.

Dans l'avenir, si l'on tient compte des perspectives d'emploi, du profil d'âge du conseil, des réductions auxquelles nous serons assujettis, nous ne pourrons probablement pas embaucher des gens de l'extérieur de la fonction publique fédérale actuelle avant trois ou cinq ans.

Mme Hayes: Quelle est la taille du CRTC?

M. Darling: À l'heure actuelle, le CRTC compte 420 employés. Nous avons également 13 commissaires à plein temps. Ce chiffre sera légèrement augmenté l'an prochain, car, par suite de la décision de la Cour suprême, nous assumerons la tâche additionnelle de régir les sociétés de téléphone provinciales, des sociétés qui étaient auparavant régies par les gouvernements provinciaux. Mais, en fait, il ne s'agira que d'une augmentation de 20 employés environ.

Mr. Strahl: If you have 420 employees and you're going to have difficulty achieving any change in your numerical goals, quotas of designated groups, under this legislation that requires down to 100 employees...if you're having difficulties at 420, what chance has the poor guy who has, say, 120 employees and is also going through...? I know what the radio stations are going through in downsizing right now. They're laying people off.

Mr. Darling: So are the telephone companies.

Mr. Strahl: Yes. So what are the chances they're going to be able to meet admirable goals when they're in a severe downsizing in the industries?

Mr. Darling: It will be very difficult. In the commission, in the 1993–94 fiscal year we had 19 employees depart, but we replaced only 4 new employees. All 4 were women. In the future we're going to see more departures, and we won't be able to replace staff. I currently have 11 staff who are surplus included in my 420. I have no money to pay them in future years. They will not be replaced.

• 1135

In the broadcasting and telecommunication industries, to go back to the industries we regulate, the pace of technological change confronting those industries is so dramatic that you're going to see quite significant shifts in employment, and the skills needed to run those stations five years ago are not the skills needed to run them today.

So I think you have a more important question than strictly representation of specific groups. It's how do you get those groups to develop the skills they need to be competitive in the marketplace that is emerging in the economy we have?

Mr. Maloney (Erie): I have a question on numbers. Under the Employment Equity Act the magic number is 100. Under the Broadcasting Act there is no minimum number. The argument we're given for not going less than 100 was that for the cost involved and the benefit to be obtained, it just wasn't worth it. How many companies would you have in the broadcasting industry that would be under 100? How has the philosophy of limiting it to 100 under the Employment Equity Act in fact worked in your experience? Has the cost-benefit for smaller numbers not been worth while, or has it been worth while?

Mr. Bélisle: I think it has been worth while in the sense that we have forced some of these small enterprises to factor employment equity into their resource planning. It is quite obvious, though, that the commission has taken a very, very limited approach to the companies under 100 and has tried to use moral suasion with them, especially a lot of the small companies that have 25 or less employees.

Also, the commission's approach is that because we're doing this at the public hearings and at each renewal time, which is a five-to seven-year span, we are using moral suasion to get these small stations to not look at the change from year to year but to look at it in, let's say, a five-year period. Because it's small, it's normally very difficult from year to year, but over a five-year period you should see improvement.

[Translation]

M. Strahl: Si vous avez de la difficulté à réaliser vos objectifs numériques, vos quotas de groupes désignés avec 420 employés, cette loi, qui touche les employeurs comptant 100 employés et plus... Si vous avez de la difficulté avec 420 employés, comment peut y arriver un employeur qui a chez lui 120 personnes...? Je sais que les stations de radio font également à l'heure actuelle des compressions d'effectifs. Elles mettent des travailleurs à pied.

M. Darling: Il en est de même dans les sociétés de téléphone.

M. Strahl: Oui. Alors comment pourront—ils atteindre ces objectifs admirables, compte tenu des compressions massives qui sont faites dans l'industrie?

M. Darling: Ce sera très difficile. Au conseil, nous avons perdu 19 employés au cours de l'exercice 1993–1994. Nous n'en avons remplacé que quatre, par quatre femmes. Dans l'avenir, les départs seront plus nombreux, et nous ne pourrons pas remplacer les partants. Actuellement, sur 420 employés chez nous, 11 sont excédentaires. Je n'ai pas d'argent pour les rémunérer au cours des prochaines années. Ils ne seront pas remplacés.

Dans les secteurs de la radiodiffusion et des télécommunications, pour revenir à ceux que nous réglementons, le rythme du changement technologique est si dramatique qu'on va assister à des bouleversements au chapitre de l'emploi. Les aptitudes dont on avait besoin pour exploiter des stations il y a cinq ans sont aujourd'hui

dépassées.

Je pense donc que la question est plus importante que la stricte représentation de certains groupes. Il s'agit de déterminer comment amener ces groupes à développer les compétences dont ils ont besoin pour être compétitifs sur le marché dans la conjoncture économique actuelle.

M. Maloney (Erie): J'ai une question portant sur les chiffres. La Loi sur l'équité en matière d'emploi donne le chiffre magique de 100. La Loi sur la radiodiffusion ne prévoit aucun chiffre minimum. L'argument invoqué pour fixer le minimum à 100, c'est que le coût du programme serait trop élevé par rapport aux avantages qui en découleraient. Combien de sociétés ayant moins de 100 employés y a-t-il dans le secteur de la radiodiffusion? D'après votre expérience, a-t-on bien fait de limiter le nombre d'employés à 100 dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Le rapport coûts-avantages a-t-il été favorable en ce qui concerne les entreprises ayant moins de 100 employés?

M. Bélisle: Je pense qu'il a été favorable dans la mesure où nous avons obligé certaines de ces entreprises à tenir compte de l'équité en matière d'emploi dans la planification de leurs ressources. Toutefois, il est assez évident que le conseil a adopté une démarche extrêmement limitée à l'égard des sociétés ayant moins de 100 employés et qu'il s'est efforcé d'exercer des pressions morales, surtout sur les petites entreprises de 25 employés ou moins.

De plus, le conseil estime qu'en raison du fait que cet exercice se déroule dans le cadre d'audiences publiques à chaque période de renouvellement, c'est-à-dire tous les cinq à sept ans, nous exerçons des pressions morales pour amener les petites stations à ne pas envisager le changement dans une perspective annuelle, mais, par exemple, dans une perspective quinquennale. En raison de leur petitesse, il leur est normalement très difficile d'améliorer les choses d'une année à l'autre, mais cela devrait se faire sur cinq ans.

Mr. Maloney: Do you have a double standard within the Broadcasting Act that under 100 you use moral suasion as opposed to arm-twisting?

Mr. Bélisle: Yes, because I think the law itself uses a double standard. The law itself under employment equity says there's a cut—off at more than 100 employees, but on the broadcasting side they've indirectly brought in employment equity and said it's applicable to everybody. There is a double standard already in the act, and we've tried to recognize that because there is a problem with the smaller companies.

The Chair: I'd like to follow up with two short questions. During the presentation Mr. Spicer referred to a special employment equity questionnaire that you used. Who developed that special questionnaire?

Mr. Bélisle: The questionnaire, I believe, has been filed with the committee. There have been a number of staff consultations between the commission and Employment and Immigration, now Human Resources. That questionnaire was developed by the staff based on the policy the commission had discussed. It was approved by the commissioners, and it has now been made part of all renewal applications for licensees.

The Chair: With reference to requiring data on the representation of the four designated groups, how often are those data required?

Mr. Bélisle: Those data are required at every renewal of a station. In other words, if a station is renewed for five or seven years, then it would be filed every five or seven years. Every time there is a transfer of ownership of a licensee, the commission requires that information be filed. You can imagine that we probably see the employment statistics and have more occasion to discuss employment practices with Baton, the WIC organization, the Rogers organization, and the Shaw organization. They have been in the market of acquisition lately.

• 1140

So it is a process. It's a minimum at every renewal and at every transfer when ownership of the station is transferred.

The Chair: The point has been made in the media on the philosophy, that when you set a target and you allow yourself a very long period in which to reach it and account for it only at the end of that period, the activity designed to attain that may be different from what it is if you assess that activity on a yearly basis. Given that premise, how would you feel about requiring this type of data on a yearly or every-two-years basis?

Mr. Bélisle: We have purposely tried not to request specific plans, because those are filed with Human Resources and they have the expertise to analyse that.

In order to minimize the workload of the commission and the licensees but to meet the objectives of the act, we have integrated the responsibility that was put in the act into our licence renewal process, which we feel is most effective. It provides a public forum where the licensee must put on a public file its approach to employment equity. Any member of the general public can then intervene in front of the commission and pass comments on that licensee at the licence renewal time.

[Traduction]

M. Maloney: La Loi sur la radiodiffusion comporte-t-elle deux poids, deux mesures, en prévoyant que l'on exerce des pressions morales sur les entreprises au lieu de leur forcer la main?

M. Bélisle: Oui, je crois que la loi même prévoit deux poids, deux mesures. En effet, la Loi sur l'équité en matière d'emploi impose un seuil de 100 employés, mais du côté de la radiodiffusion, on a introduit indirectement l'équité en matière d'emploi, et elle s'applique à tout le monde. Dans la loi, il existe déjà deux poids, deux mesures, et nous avons essayé de le reconnaître, parce que cela pose un problème aux petites entreprises.

Le président: Dans le même ordre d'idées, je voudrais poser deux questions brèves. Au cours de son exposé, M. Spicer a dit que vous utilisez un questionnaire spécial sur l'équité en matière d'emploi. Qui a conçu ce questionnaire—là?

M. Bélisle: Je crois que nous en avons déposé un exemplaire devant le comité. Il découle d'une série de consultations entre le personnel du conseil et celui de l'ancien ministère de l'Emploi et de l'Immigration, aujourd'hui dénommé Développement des ressources humaines. Ce questionnaire a été conçu par le personnel en fonction de la politique énoncée par le conseil. Il a été approuvé par les commissaires, et, maintenant, il fait partie de toutes les demandes de renouvellement des licences.

Le président: Vous demandez des renseignements sur la représentation des quatre groupes désignés. En avez-vous souvent besoin?

M. Bélisle: Oui, nous avons besoin de ces données à chaque renouvellement de licence. Autrement dit, si la licence d'une station est renouvelée tous les cinq ou sept ans, cette demière remplira le questionnaire tous les cinq ou sept ans. Chaque fois que la station change de propriétaire, le conseil exige que ces données lui soient communiquées. Vous pouvez imaginer que, probablement, nous voyons et examinons plus souvent les statistiques relatives à l'emploi chez Baton, WIC, Rogers et Shaw. Ces sociétés ont été récemment sur le marché de l'acquisition.

Il s'agit donc d'un processus. D'un minimum que nous demandons chaque fois qu'une station renouvelle sa licence ou change de propriétaire.

Le président: Les médias se sont interrogés sur le bien-fondé de ce programme. En effet, si l'on se fixe un objectif en se donnant une période très longue pour l'atteindre et dans le but d'en rendre compte uniquement à la fin de cette période, les activités pourraient être différentes de ce qu'elles seraient s'il fallait les évaluer chaque année. Par conséquent, que pensez-vous de la possibilité d'exiger ce genre de données chaque année ou tous les deux ans?

M. Bélisle: Nous avons essayé sciemment de ne pas demander de plans précis, car ces plans sont soumis au ministère des Ressources humaines, qui a l'expertise nécessaire pour les analyser.

Afin de réduire au minimum la charge de travail du conseil et des détenteurs de licences, afin d'atteindre les objectifs visés par la loi, nous avons intégré, dans notre processus de renouvellement des licences, la responsabilité prévue dans la loi. À notre avis, cette démarche est la plus efficace. Nous offrons un forum où le détenteur de licence doit présenter publiquement sa façon de réaliser l'équité en matière d'emploi. Tout citoyen peut alors intervenir devant le conseil pour parler du détenteur de licence au moment du renouvellement.

The Chair: If there are no other questions from the committee contributions.

Mr. Bélisle: Thank you.

The Chair: I would like to inform the committee members that the next set of witnesses just arrived at the airport and are somewhat delayed.

So we expect them to take at least another 20 minutes?

The Clerk of the Committee: I'm not sure. They're currently in a taxi on their way to the committee room. They should be here shortly.

The Chair: To conserve time, we can proceed with the business meeting while waiting for them.

Mr. Ménard: I think we should suspend for a few minutes.

The Chair: Okay, we shall do that. We'll reconvene at noon.

[Translation]

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions de la part des members, I thank you on behalf of the committee for your membres du comité, je tiens à vous remercier, en leur nom, pour votre contribution

M. Bélisle: Je vous remercie.

Le président: Je signale aux membres du comité que les témoins suivants viennent d'arriver à l'aéroport; ils seront un peu en retard.

J'imagine qu'ils arriveront dans 20 minutes au moins?

Le greffier du Comité: Je n'en suis pas sûr. Ils ont déjà pris un taxi qui les amènera ici. Ils devraient arriver incessamment.

Le président: Pour gagner du temps, nous pouvons discuter des affaires du comité en les attendant.

M. Ménard: Je pense qu'il faut suspendre la séance pendant quelques minutes.

Le président: Très bien. La séance est suspendue. Nous reprendrons à midi.

1143

• 1212

The Chair: We will resume the proceedings hearing witnesses studying the Employment Equity Act.

We have today Ms Carbonneau and Ms Hébert-I will attempt this, I'm still learning French-officiales de la Confédération des syndicats nationaux. Please proceed with your opening remarks.

Mme Claudette Carbonneau (première vice-présidente, Confédération des syndicats nationaux: Bonjour. Je voudrais, dans un premier temps, que vous nous excusiez pour le retard de ce matin. Nous apprécions beaucoup que vous ayez prolongé votre séance pour nous entendre. Compte tenu que nous n'avions pas fait parvenir le mémoire à l'avance, j'aimerais vous le lire.

Il nous fait plaisir de participer au processus consultatif sur le projet de loi C-64, Loi sur l'équité en matière d'emploi. Notre organisation, la Confédération des syndicats nationaux, compte 245 000 membres, dont un peu plus de la moitié sont des femmes. Cela fait de nous la deuxième centrale syndicale en importance au Québec et l'organisation où l'on retrouve le plus grand nombre de femmes. La CSN a des membres affiliés dans des secteurs d'emploi qui tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral, particulièrement dans le secteur des télécommunications.

Cela fait maintenant 15 ans que notre organisation a pris position en faveur de moyens spéciaux afin que les femmes et d'autres groupes discriminés aient accès à tous les emplois. Nous reconnaissons que les femmes, les minorités raciales, les autochtones et les personnes handicapées sont plus souvent victimes de discrimination que le reste de la population pour ce qui est de trouver un emploi, de le conserver ou d'obtenir des mesures d'avancement. Nous avons donc adhéré à l'idée que des mesures préférentielles étaient nécessaires si l'on voulait remédier à ces inégalités.

Le président: Nous reprenons notre étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et nous allons entendre les témoins suivants.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Carbonneau et Mme Hébert—j'apprends le français donc je vais essayer—des dirigeantes de la Confédération des syndicats nationaux. Veuillez commencer votre exposé.

Ms Claudette Carbonneau (First Vice-President, Confédération des syndicats nationaux): Hello. I'd like to begin by apologizing for being late this morning. We greatly appreciate your having extended your sitting to hear us. Because we didn't send in our brief ahead of time, I would like to read it.

We are happy to participate in the consultations on Bill C-64, an Act Respecting Employment Equity. Our organization, the Confédération des syndicats nationaux, is made up of 245,000 members, of which slightly more than half are women. We are the second largest labour federation in Quebec, and the organization with the greatest number of women. The CSN has affiliate members in employment sectors which fall under federal jurisdiction, especially in telecommunications.

For 15 years now, our organization has taken a stand in favour of special means to ensure that women and other groups that are discriminated against have access to all jobs. We recognize that women, members of visible minorities, aboriginal people and persons with disabilities face discrimination more often than the rest of the population when they look for a job, try to keep a job, or obtain a promotion. Therefore, we support the idea that preferential measures are necessary if we want to remedy these inequalities.

[Traduction]

• 1215

Bien avant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité, nous avons informé et formé nos membres tout en fournissant un soutien technique aux syndicats dont les entreprises étaient visées. Nos commentaires et propositions de modification découlent de notre pratique en matière d'implantation de mesures d'équité en matière d'emploi. Ils résultent aussi de notre ferme volonté d'améliorer la situation des groupes discriminés.

Si la situation économique des dernières années a causé plus de mises à pied que d'embauches, nous ne pouvons baisser pavillon dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Au contraire, nous vivons une réorganisation du travail, et les questions relatives au développement de la main—d'oeuvre sont centrales. La formation et le recyclage des femmes et des autres groupes désignés sont nécessaires afin qu'ils ne soient pas encore plus désavantagés et qu'ils puissent trouver un emploi dans des secteurs en développement, conserver cet emploi et obtenir de l'avancement.

Nous vous présentons certaines propositions de modification à la loi qui, de notre point de vue, la rendraient plus efficace et donneraient la place qui revient à chacun des intervenants afin de leur permettre d'assumer leur rôle. Nous avons toujours appuyé l'idée qu'il faut des lois sur l'équité en matière d'emploi. Dès 1980, nous demandions l'introduction de l'action positive. Déjà, nous prônions une approche proactive en demandant que de tels programmes soient obligatoires et soient implantés dans toutes les entreprises où il y a preuve de discrimination.

Une approche proactive veut que nous reconnaissions dès le départ que la discrimination systémique existe et qu'elle se manifeste à l'égard de certains groupes au niveau de l'emploi. La Loi sur l'équité en matière d'emploi manque d'affirmation à cet égard, et nous croyons que le préambule de la loi doit être renforcé.

Nous recommandons donc que le préambule de la Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaisse que la discrimination systémique existe et que les groupes désignés en sont davantage victimes que le reste de la population et qu'en conséquence, la discrimination systémique a pour effet que les groupes désignés sont sous-représentés dans la majorité des secteurs d'emploi et qu'ils sont dans des secteurs d'emploi à faible rémunération et pour lesquels il existe peu de possibilités d'avancement. Nous recommandons aussi que l'on reconnaisse que cette discrimination systémique existe à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé et que lorsque des normes objectives régiront les possibilités d'emploi, le pays sera alors doté d'une main—d'oeuvre représentative de la société.

The Chair: I have noted that you have a 13-page brief submission. Is it your intention to read through the entire submission? You have the option, of course, except we have a maximum of 45 minutes for presentation, questions and answers. If you would allow us to have the answers and questions, you may, if I may suggest, proceed with your recommendations on page 12 and then allow us to know the lines of your presentation, with your permission, of course.

Well before the Employment Equity Act and the regulations on equal opportunities programs came into effect, we informed our members, trained them, and provided technical support to the unions of the businesses concerned. Our comments and proposed amendments flow from our experience in implementing employment equity measures. They also result from our strong desire to improve the situation of groups which are victims of discrimination.

Even though the economy in recent years has caused more people to be laid off than to be hired, we can't give up on employment equity. On the contrary, we are experiencing a reorganization of work, and issues relating to manpower development are capital. It's necessary to train and retrain women and members of other designated groups to ensure that they're not more disadvantaged and can find a job in a developing sector, keep that job and obtain promotions.

We are providing you with certain proposals to amend the legislation which would, in our opinion, make it more effective and give stake holders the place they deserve in order to allow them to take on their role. We've always supported the notion that employment equity legislation was necessary. As early as 1980, we called for the introduction of affirmative action. At that time, we advocated a proactive approach by demanding that such programs be mandatory and implemented in all businesses where there was proof of discrimination.

A proactive approach means that from the outset, we must recognize that systemic discrimination exists and that it affects certain groups in terms of employment. The Employment Equity Act is not assertive enough in this respect, and we believe that the preamble of the Act must be strengthened.

Therefore, we recommend that the preamble of the Employment Equity Act recognize that systemic discrimination exists and that the designated groups are more frequently victims of it than is the rest of the population, and that consequently, systemic discrimination results underrepresentation of the designated groups employment sectors and their concentration in low-paying sectors where there are few opportunities to advance. We also recommend that it be recognized that this systemic discrimination exists both in the public and private sectors and that only once objective standards have been implemented to cover employment opportunities will the country have a labour force that is representative of society.

Le président: Je crois que vous avez un mémoire de 13 pages. Avez-vous l'intention de le lire en entier? Bien sûr, vous pouvez le faire, sauf que nous ne disposons que de 45 minutes pour votre exposé, ainsi que les questions et les réponses. Si vous voulez nous laisser du temps pour les questions et les réponses, vous pourriez, si vous me permettez de faire une suggestion, passer à vos recommandations à la page 12 et ensuite nous expliquer les grandes lignes de votre exposé, si vous êtes d'accord, évidemment.

Mme Carbonneau: Je retiens tout à fait votre suggestion. Vous aurez compris que la première lecture qui vient d'en être faite permettait d'introduire une de nos recommandations visant à renforcer le préambule de la loi pour, d'emblée, mettre de l'avant la reconnaissance du principe de discrimination systémique.

Notre autre bloc de recommandations porte davantage sur le champ d'application de la loi. De ce côté—là, dans un premier temps, nous souhaiterions que l'ensemble des entreprises au Canada soient couvertes par la loi, indépendamment de leur taille.

Ce qui motive ce choix-là chez nous, c'est une observation de l'évolution du marché du travail au cours des dernières années. Nous nous rendons compte qu'au Québec, entre 1978 et 1987, dans la grande entreprise, celle qui compte 500 employés et plus, il y a eu une perte de 78 700 emplois. Par ailleurs, dans la moyenne entreprise, qui compte entre 100 et 500 salariés, il y a eu à peine une légère croissance sur une période d'une dizaine d'années. Nous parlons de 15 000 emplois. La création d'emplois s'est faite dans la toute petite entreprise, où il y a eu une croissance de 372 800 emplois. Nous vous recommandons donc d'élargir le champ d'application de la loi pour qu'il couvre l'ensemble des entreprises.

• 1220

Bien sûr, on peut évoquer que dans les entreprises de petite taille, il puisse y avoir un certain nombre de difficultés à mettre en application la loi. À ce chapitre—là, nous pourrions vivre avec une loi qui serait plus souple, notamment au chapitre de la réglementation, mais sans rien sacrifier dans les objectifs d'équité. Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'élimination de la discrimination devrait être intégrée aux pratiques de gestion de la main—d'oeuvre.

Toujours en lien avec le champ d'application de la loi, nous sommes heureux, comme organisation, de constater que le secteur public du gouvernement fédéral est sous la juridiction de la loi. Il est important que le gouvernement donne l'exemple pour infléchir une telle dynamique dans le secteur privé.

Par ailleurs, quant aux exceptions contenues dans l'avant—projet de loi et à celles prévues à l'article 4 de la loi pour des groupes plus petits à l'intérieur du secteur public, cela doit être couvert par la loi, quitte à ce qu'on retrouve les mêmes assouplissements pour les groupes de plus petite taille.

Au chapitre des groupes désignés, nous sommes d'accord sur l'avant-projet de loi, à savoir la détermination des quatre groupes désignés, les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, et nous sommes d'accord aussi sur le principe d'auto-identification de ces groupes-là.

Au chapitre des obligations de l'employeur, nous constatons que des améliorations ont été apportées avec l'avant-projet de loi. Par ailleurs, il est important de renforcer le préambule de la loi. Ainsi, on clarifierait davantage l'obligation qui incomble à l'employeur d'appliquer la loi.

Au chapitre des obligations de l'employeur, nous sommes heureux de constater que le projet de loi identifie très clairement quelles sont les composantes d'un plan d'équité en matière d'emploi: les objectifs numériques à court et à long termes, les mesures d'égalité, les mesures correctives ou préférentielles, s'il y a lieu, et les mesures de soutien.

[Translation]

Ms Carbonneau: I fully accept your suggestion. As you can see, reading through the first part enabled me to introduce one of our recommendations on reinforcing the preamble of the Act to put forth, from the outset, the recognition of the principle of systemic discrimination.

Our other group of recommendations deals with the application of the Act. In that respect, we would first of all like to see all businesses in Canada covered by the Act, regardless of their size.

We say that because we've watched the labour market evolve over the past few years. We realize that in Quebec, between 1978 and 1987, 78 700 jobs were lost in large businesses which had 500 employees and more. Moreover, in medium—sized businesses, with between 100 and 500 employees, there's been only slight growth over the a ten—year period. We're talking about 15,000 jobs. Small businesses created 372,800 jobs. We recommend that you extend coverage of the Act to all businesses.

Of course, one could argue that small businesses may have difficulty complying with the Act. In that respect, we could live with an act that is more flexible, in terms of regulations, but which doesn't sacrifice equity objectives. Whatever the size of the business, eliminating discrimination should be an integral part of the personnel management practices.

Still on the topic of application, as an organization, we're happy to see that the Act applies to the federal public service. Government must set an example to encourage the private sector to adopt this type of policy.

Moreover, as to the exceptions in the draft bill and those contained in section 4 of the Act for smaller groups within the public sector, they must be covered by the Act, even if it means granting the same flexibility for smaller groups.

As for designated groups, we support the draft bill and the establishing of four designated groups: women, aboriginal people, members of visible minorities and persons with disabilities; we also support the principle of asking these groups to self-identify.

Regarding employers' obligations, we note that the draft bill has improved matters. Moreover, it's important to strengthen the preamble of the Act. Doing so would clarify the employers' obligations to enforce the Act.

Regarding employers' obligations, we're happy to see that the draft legislation identifies the components of an employment equity plan: short—and long—term numerical objectives, measures of equality, remedial or preferential measures, if necessary, and support measures.

Nous souhaitons aussi qu'un accent particulier soit mis sur les mesures dites qualitatives. De ce côté-là, nous reprenons à notre compte les témoignages faits au comité spécial qui a été chargé de faire l'examen de la loi et qui insistaient beaucoup sur l'importance de renforcer avec des mesures qualitatives.

C'est une conception un peu restrictive de l'équité en matière d'emploi que de ne viser que l'équité statistique et de ne pas avoir de mesures suffisamment fortes qui mettent l'accent sur des mesures qualitatives.

Nous sommes d'accord qu'on distingue des objectifs numériques à court et à long termes, à la condition que, tant aux mesures à court terme qu'aux mesures à long terme, on ait le souci d'associer des mesures qualitatives aussi.

J'attirerais votre attention sur notre recommandation qui figure à la page 8 de notre mémoire: Qu'à chacune des étapes, les objectifs quantitatifs soient accompagnés des objectifs qualitatifs et qu'ils fassent l'objet d'une révision périodique; que les rapports de tous les employeurs contiennent, de façon obligatoire, l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi ainsi que les résultats obtenus.

L'article 8 de la loi, celui qui traite, entre autres, de la notion d'ancienneté, nous satisfait en ce sens que les parties négociantes ont toute la latitude nécessaire pour agir au moment du renouvellement des conventions collectives, y compris d'adapter leurs pratiques au contexte de l'implantation des mesures d'équité en matière d'emploi.

Nous souhaiterions cependant qu'on renforcer la loi en y précisant que les employeurs doivent travailler à impliquer leur personnel, particulièrement le personnel qui a des responsabilités à l'égard du recrutement, de l'embauche et des promotions. À cet égard, nous recommandons que la loi prévoie que l'employeur doit impliquer ce personnel afin qu'il connaisse et respecte les exigences de la loi.

Là où nous nous faisons plus insistants et où nous avons plus de déceptions en regard du projet de loi, c'est quand nous constatons qu'il n'y a à peu près aucune disposition qui concerne la participation des syndicats. Nous pensons qu'un des critères de réussite de ces orogrammes-là est la capacité de développer une implication et un consensus très larges à l'intérieur de chacun des milieux de travail.

• 1225

De ce côté-là, je voudrais attirer votre attention sur nos ecommandations à ce chapitre, qui figurent en bas de la page 9 du némoire.

Nous recommandons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi lu syndicat, à exercer de bonne foi:

- l'analyse des effectifs:
- l'analyse du système d'emploi;
- l'élaboration des mesures contenues au plan d'équité;
- l'examen et à la révision périodique de celui-ci;
- l'étalement dans le temps d'un tel processus.

Nous recommandons aussi:

[Traduction]

We would also like specific attention to be paid to qualitative measures. In that respect, we are referring to the comments made before the special committee responsible for examining the Act, which placed significant importance on strengthening the qualitative measures.

Seeking only to achieve statistical equity and not having strong enough qualitative measures is a somewhat restrictive conception of employment equity.

We agree with distinguishing short-and long-term numerical objectives, as long as qualitative measures are associated with both these short-and long-term measures.

I'd like to draw your attention to the recommendation on page 8 of our brief: that at each stage, quantitative objectives be accompanied by qualitative objectives and that they be subject to a periodic review; that all employers' reports must contain a statement of the measures taken to achieve employment equity as well as the results obtained.

We are satisfied with clause 8 of the bill, dealing with seniority among other things, in the sense that negotiating parties have the latitude they need when it comes to renewing collective agreements, including adapting their practices to the context of implementing employment equity measures.

However, we would like to see the legislation strengthened, by specifying that employers must attempt to involve all personnel, especially those people who have responsibilities in the area of recruiting, hiring and promotions. In that respect, we recommend that the Act contain a provision requiring the employer to involve all personnel to ensure that they know and comply with the requirements of the Act.

The area that we would like to focus most on, and which is the most disappointing aspect of the bill, is the fact that there are no provisions concerning union participation. We believe that one of the keys to the success of these programs is the ability to develop involvement and a very broad consensus within the workplace.

In that respect, I would like to draw your attention to our recommendations which are found at the bottom of page 9.

We recommend that the Employment Equity Act recognize the econnaisse comme une responsabilité conjointe de l'employeur et joint responsibility of the employer and the union for carrying out the following activities in good faith:

- the analysis of the workforce;
- the analysis of the employment system;
- the development of measures contained in the equity plan;
- the examination and periodic review of the plan;
- the spreading out of this process over time.

We also recommend:

- Que l'employeur fournisse toutes les informations qu'il a en sa possession à l'égard des effectifs représentés par le syndicat;
- Qu'un comité paritaire soit formé de l'employeur et des différents syndicats afin de coordonner l'exercice des responsabilités conjointes, si effectivement les employés sont représentés par plus d'un syndicat dans un milieu de travail;
- Que l'employeur consulte ses employés qui ne sont pas représentés par un syndicat sur les différentes étapes du plan d'équité;
- Que l'employeur rende accessible, dans chacun des milieux de travail, le plan d'équité et que chaque employé puisse en obtenir copie;
- Que l'employeur soit responsable de la mise en oeuvre du plan d'équité en matière d'emploi;
- Que l'employeur et le syndicat négocient les modalités d'application du plan ayant un impact sur les conditions de travail.

La négociation de ces modalités peut se faire lors d'une séance normale de négociation ou en dehors de celle-ci, et le plan d'équité devra être intégré à la convention collective à une date ultérieure, si cela se fait en dehors des périodes normales de renouvellement de la convention collective.

Nous croyons fermement que ces principes doivent être reconnus dans la loi, car les employés sont directement concernés par un plan d'équité et sont des acteurs privilégiés du changement.

Nous sommes conscients que, notamment au chapitre des mesures de contrôle, il pourrait être possible, par le biais d'une ordonnance de forcer l'implication du syndicat. Cet élément est capital dans la réussite concrète des programmes dans les milieux de travail et nous souhaiterions que ce soit pleinement renforcé en incluant les recommandations ci—dessus énoncées à l'intérieur même de la loi.

The Chair: Mr. Ménard.

M. Ménard: Vous comprendrez que c'est un grand plaisir d'accueillir la CSN, en raison du rôle qu'elle joue au Québec.

Je vois qu'il y a deux grands griefs face à ce projet de loi. Premièrement, vous trouvez que son aire d'application mériterait d'être élargie et, conformément à ce qui se passe au niveau des mouvements de main-d'oeuvre, la création d'emplois se faisant dans les petites et moyennes entreprises, vous pensez que le Comité passerait à côté d'un élément important en maintenant l'obligation de l'assujettir aux employeurs de 100 personnes et plus.

Je comprends bien cette revendication—là, qui est de toute façon conforme à ce qu'avaient demandé les Libéraux du temps où ils étaient dans l'Opposition officielle et qui correspond également à ce qu'avaient fait valoir un certain nombre de témoins au moment de la révision. Il est important que le Comité prenne concrètement acte de cela.

À quoi faites—vous référence lorsque vous dites que les rapports ne doivent pas être que quantitatifs mais aussi qualitatifs en ce qui a trait à l'obligation des employeurs de faire la cueuillette des données et celle du ministre de rendre ces rapports—là publics?

Mme Danielle Hébert (conseillère syndicale, Confédération des syndicats nationaux): La façon dont le projet de loi est écrit laisse croire que dans les rapports que les employeurs doivent remettre annuellement, on parle davantage du rapport sur la

[Translation]

- that the employer provide all the information in his possession regarding employees represented by the union;
- that an equity committee be set up, comprised of the employer and various unions in order to coordinate the carrying out of joint responsibilities, if in fact the employees are represented by more than one union in the workplace;
- that the employer consult his employees who are not represented by a union on the different stages of the equity plan;
- that the employer make the equity plan accessible in each workplace and that each employee be able to obtain a copy of it:
- that the employer be responsible for implementing the equity plan;
- that the employer and the union negotiate the terms for applying the plan which have an impact on working conditions.

These terms may be negotiated during a regular negotiating session or at another time, and the equity plan must be integrated into the collective agreement at a later date, if the negotiations take place outside the regular renewal period for the collective agreement.

We strongly believe that these principles must be recognized in the Act, because employees are directly affected by an equity plan and are the main actors of change.

We are aware, especially as regards compliance measures, that it may be possible to force union involvement through an order. This element is capital to the success of workforce programs and we hope that it will be strengthened by including the above-mentioned recommendations in the Act.

Le président: M. Ménard.

Mr. Ménard: You know that it is a great pleasure to welcome the CSN, because of the role it plays in Quebec.

I see that you have two main complaints with the bill. First of all, you believe that its coverage should be extended and, in keeping with the fact that small and medium—sized businesses are creating jobs, you feel that the committee would be missing an important element by maintaining the obligation to apply it to employers with 100 or more staff members.

I fully understand that demand, which is entirely consistent with what the Liberals called for when they were the Official Opposition and which also corresponds to what a number of witnesses expressed during the review. It is important for the committee to take note of that.

What were you referring to when you said that the reports must not only be quantitative but also qualitative as regards employers' obligations to collect data and the Minister's obligation to publish those reports?

Ms Danielle Hébert (Union Advisor, Confédération des syndicats nationaux): The wording of the bill seems to indicate that in the reports the employers must submit annually, emphasis is to be placed on the short term; in that case, they

période à court terme; à ce moment-là, on va parler d'objectifs quantitatifs. Évidemment, cela fait partie d'un plan d'équité en matière d'emploi que de se fixer des objectifs quantitatifs. Mais pour arriver à atteindre ces objectifs, on va très certainement mettre en place un certain nombre de mesures et on aimerait pouvoir retrouver, à l'intérieur des rapports, les mesures qui ont été prises par l'employeur pour juger... Si on pouvait avoir accès à ce type d'information, ce serait très éducatif.

De la façon dont le projet est rédigé, il y a un grand danger que dans ce qu'on appelle le court terme, on ne parle que de fixation reports on the short term will deal only with the setting of numerical d'objectifs numériques.

• 1230

M. Ménard: Ce sont des appréhensions que je partage.

L'autre grande revendication que vous avez, et que partage le Congrès du travail du Canada, c'est qu'il y a des mécanismes précis pour associer les syndicats dans l'administration et dans l'application de la loi. Pouvez-vous, pour que ce soit bien clair pour tous les membres du Comité, nous rappeler comment vous souhaitez qu'on procède dans un scénario idéal, à partir du moment où la loi entrera en vigueur?

Mme Carbonneau: Je pense qu'on pourrait presque diviser nos recommandations en deux blocs. Elles comprennent plusieurs spécifications. Il y a des détails comme cela, mais essentiellement, on voit le rôle des organisations représentatives des salariés de deux

Pendant toute la première étape, qui consiste à élaborer le plan en matière d'équité, on doit associer le syndicat à chacune des étapes et le faire participer à l'élaboration de ces mesures.

Quant aux mesures pour mettre le plan en application, cela interfère dans la détermination des conditions de travail et là, il doit être clairement prévu dans la loi que le syndicat doit les négocier et les inclure en temps voulu dans la convention collective.

M. Ménard: Parfait.

Ne croyez-vous pas qu'on est dans une conjoncture où il y a une autre catégorie de citoyens qui ont beaucoup de difficulté à se faire une place dans les organisations, c'est-à-dire les jeunes? Pourrait-il être bénéfique d'inclure une cinquième catégorie de personnes désignées qui pourrait être celle des jeunes de 18 à 35 ans? Vous voyez la difficulté qu'a cette clientèle spécifique à s'engager sur le narché du travail.

À tout le moins, seriez-vous favorable à ce que l'Opposition officielle présente un amendement dans ce sens-là?

Mme Hébert: Je pense que le problème qui se pose par apport à ce groupe-là, c'est qu'ils ne sont pas historiquement 'ictimes de discrimination systémique. Qu'on pense à ces gensà, je n'ai rien contre. Ils vivent en ce moment des difficultés mportantes, mais il y a quelque chose dans la conception de la liscrimination systémique qui ne pourrait pas s'appliquer dans le cas les jeunes, d'autant plus que la situation économique est extrêmenent difficile en ce moment.

Par ailleurs, ce n'est pas un groupe de personnes qui, dans d'autres irconstances, sont victimes de discrimination. Lorsque l'économie oule mieux, généralement, ce n'est pas une catégorie qui a des ifficultés. Il y a peut-être d'autres choses auxquelles on doit fléchir.

[Traduction]

will contain quantitative objectives. Obviously, quantitative objectives is part of an employment equity plan. But to reach these objectives, it will be necessary to implement a certain number of measures, and we would like the reports to include measures which have been taken by the employer to determine. . . If we could have access to this type of information it would be very educational.

Because of the way the bill is drafted, there is a danger that the goals.

Mr. Ménard: I share those concerns.

The other major demand that you have and which has also been expressed by the Canadian Labour Congress is that there be specific mechanisms to include unions in the administration and enforcement of the law. In order for this to be very clear for all members of the committee, could you remind us of what you envision as an ideal scenario, from the moment the legislation goes into force?

Ms Carbonneau: I think we could more or less divide our recommendations into two blocks. They contain many specifications. There are details like that, but essentially, we see two aspects to the role of organizations that represent wage earners.

During the entire first stage, which consists in developing an equity plan, unions must be included every step of the way and participate in the development of these measures.

With regard to the implementation of the plan, this involves the determination of working conditions, and thus the legislation must clearly indicate that unions must negotiate such conditions and that they must be included in collective agreements when the times comes.

Mr. Ménard: Fine.

Don't you feel that we're living in an economic context where there is another category of citizens that have a great deal of trouble finding their place in organizations, and here I'm referring to young people? Would it be a good idea to include a fifth category of designated persons that could be young people from 18 to 35 years of age? You can appreciate the difficulty that this specific clientele has in joining the labour force.

At the very least, would you be in favour of an Official Opposition amendment in this regard?

Ms Hébert: I think the problem that arises with this group is that historically, they have not been victims of systemic discrimination. I am not opposed to trying to help these people. They are experiencing serious difficulties right now, but there's something in the concept of systemic discrimination that could not apply to young people, especially since the economic situation is a very harsh one right now.

Moreover, this is not a group of people who are victims of discrimination in other circumstances. When the economy is going better, generally speaking, this is not a category that experiences problems. There may be other things we have to think about.

Je dois dire qu'à la CSN, nous avons un comité des jeunes depuis un bon nombre d'années et ce comité adopte des résolutions. Par exemple, ils insistent beaucoup sur d'autres éléments qui sont clairement des éléments discriminatoires, entre autres en ce qui a trait aux clauses orphelin et au double standard de rémunération à l'intérieur des entreprises.

De ce côté—là, notre comité n'a jamais réclamé d'être couvert par des lois en matière d'accès à l'emploi. Il y a un effort de société à faire pour développer l'emploi. Nous sommes dans une conjoncture économique extrêmement difficile, mais eux, à les entendre, priorisent davantage des mesures correctives quand ils sont en emploi, notamment les clauses orphelin et les doubles standards.

Mr. Telegdi (Waterloo): My question has two focuses.

First, one of the problems we have as legislators is divvying up the pie—the resources—and reallocating it. Employment for target groups is affected by things other than just getting into the workforce—things such as the availability of day care for women in particular if they have young children; transit for the disabled, making sure they can get to the place of employment; and training. To the extent that we are to expend more moneys in extending the Employment Equity Act, then those resources could not be earmarked in other places such as child care, transit for disabled and training. That's one part of my question.

• 1235

The other one relates to self-identification. I see that you support it in your bill. I have two points on that. Number one, people who are already employed have different motivation for self-identification than people who are applying for jobs. Having talked to a union, the longshore people down in British Columbia, they said they had situations where a whole local was native people and not one of them identified themselves as native, whereas if it is perceived that being in one of the designated target groups you get some advantage in getting the job, then there is much higher identification.

One of the problems I see with self-identification that was raised to me by an individual in the last couple of weeks is that some people are identifying themselves as one of the target groups in the visible minorities because there's no way to check on it, or the native because there's no way of checking on it. Anyway, whether that's open to abuse. . .

So those are my two points in different areas, and I'd like your comment on them.

Mme Carbonneau: Je suis d'accord avec votre première remarque quand vous évoquez un contexte de rareté des moyens et que vous dites que renforcer un tel type de loi nous priverait peut—être de moyens d'intervention dans des secteurs comme les garderies, etc. Chez nous, nous n'avons pas du tout tendance à opposer ces deux logiques.

À l'intérieur des programmes d'accès à l'égalité et dans toute la dynamique de l'équité en emploi, il faut au contraire mettre beaucoup l'accent sur les mesures de soutien. Il y a peut-être là une occasion d'obtenir une collaboration plus spécifique

[Translation]

I must say that at the CSN, we've had a youth committee for years now and this committee adopts resolutions. For example, they place a great deal of emphasis on other elements which are clearly discriminatory, among other things with regard to orphan clauses and the double wage standard in companies.

Our committee never requested that it be covered by employment equity legislation. Society has to make an effort to develop employment. We are living in an extremely harsh economic climate, but the members of our committee to give more priority to corrective measures when they do have jobs, particularly orphan clauses and double standards.

M. Telegdi (Waterloo): Ma question est en deux volets.

Premièrement, un des problèmes que nous éprouvons en tant que législateurs, c'est de diviser le gateau—c'est-à-dire, les ressources—et de le répartir. L'emploi pour les groupes cibles peut être touché par des facteurs autres que l'intégration au marché du travail—des facteurs tels que la disponibilité des services de garde d'enfants pour les femmes, en particulier si elles ont de jeunes enfants; le transport en commun pour les personnes handicapées, pour s'assurer qu'elles puissent se rendre au travail; et la formation. Si nous dépensons davantage pour élargir la portée de la loi, nous aurons moins de ressources à consacrer, par exemple, aux garderies, au transport adapté et à la formation. C'est ma première question.

La deuxième porte sur l'auto-identification. Je vois dans votre texte que vous êtes en faveur de cela. J'ai deux choses à dire à ce sujet. Premièrement, les personnes qui ont déjà un emploi n'ont pas autant de raisons de s'auto-identifier que celles qui cherchent un emploi. Quand j'ai parlé avec les représentants d'un syndicat de débardeurs, en Colombie-Britannique, on m'a dit que dans certaines sections locales, tous les membres sont des autochtones, mais ne se sont pas auto-identifiés. En revanche, il y a davantage d'auto-identification chez les candidats à des emplois qui estiment qu'ils pourront plus facilement obtenir un poste s'ils font partie d'un groupe désigné.

Il y a un problème avec l'auto-identification, dont on m'a parlé demièrement: certaines personnes se déclarent autochtones ou membres d'une minorité visible parce qu'il est impossible de vérifier leurs dires. Il y aurait donc peut-être des risques d'abus...

Voilà les deux sujets dont je voulais vous parler. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Ms Carbonneau: I agree with your first comment when you mentioned the scarcity of resources and the fact that extending the application of such a law could mean fewer resources for such areas as day care, etc. In our minds, there is no contradiction between those two ideas.

Quite the opposite; within equal opportunity programs and in the whole area of employment equity, we must emphasize support measures. It maybe an opportunity to obtain more specific co-operation from the employers, to get them to act and

de la part des employeurs pour agir, pour affecter une partie de leurs to allocate part of their resources to the development of better day ressources à développer de meilleurs services de garde ou à organiser leurs lieux de travail pour les rendre accessibles à des personnes qui rencontrent des difficultés particulières.

Mme Hébert: Sur la question de l'auto-identification, mon expérience est plutôt opposée. J'ai plutôt vu des gens qui avaient peur de s'identifier comme faisant partie du groupe des personnes handicapées. D'une part, on ne peut forcer qui que ce soit à s'identifier et, d'autre part, on doit vivre un peu dans le flou, parce qu'il y a des gens qui ne veulent pas s'identifier à une communauté culturelle ou à un autre groupe.

Généralement, dans les entreprises de petite taille, on a une très bonne idée de l'endroit où sont nos personnes. Les gens en place ont déjà une très bonne idée de leurs employés.

Mrs. Hayes: It is indeed a pleasure to have you here today. In reading your brief I must admit some of the words may escape me as it's only in French, but I still appreciate your presentation. I've tried to glean what I can with my limited French.

I notice at the beginning that there are 245,000 members under the umbrella of your union representation. I have a couple of questions in relation to that. You say some of them are under federal legislation. Could you give us a more specific indication of which people in the union would be private sector, public sector or under the federal contractors' initiatives in employment equity?

Mme Carbonneau: La plus grande concentration de membres de la CSN visés par le Code fédéral sont les gens du secteur des télécommunications, des postes de radio, de la télévision, etc. Il y a là une forte concentration.

• 1240

Nous en avons aussi dans d'autres groupes. Nous avons des gens lans le secteur des minoteries, qui sont couverts par la loi fédérale. Cela représente une proportion moyenne de notre membership. inviron 10 p. 100 de nos membres sont touchés par le Code fédéral.

Mrs. Hayes: You said more than half your membership are vomen. That has happened, obviously, within 90%... It isn't nder employment equity legislation specifically. If 90% of your nembership isn't under the federal guidelines on employment quity, your workforce has achieved employment equity for women ithout legislative guidelines, I presume. Or are there other gislative guidelines that have encouraged that percentage to be so igh?

Mme Carbonneau: Il faut comprendre que les autres salariés qui ont affiliés chez nous sont couverts par le Code québécois du travail par les lois québécoises. Entre autres, ce qui favorise une forte articipation des femmes à l'intérieur de notre organisation, c'est otre implantation à l'intérieur du secteur public.

Cependant, le secteur public québécois n'a pas dans ses rangs du rsonnel du secteur public fédéral. Ces gens-là sont affiliés ailleurs. ependant, il ne faut pas comprendre qu'ils ne sont pas régis par autres lois concernant l'équité en matière d'emploi.

[Traduction]

care services or to organize their workplace to give better access to people who have some specific problems.

Ms Hébert: On the issue of self-identification, I've encountered the opposite phenomenon. I have seen more people afraid to self-identify as handicapped persons. On the one hand, you cannot force anyone to self-identify and, on the other hand, there has to be a gray area, because some people do not want to identify with a cultural community or some other group.

Generally, in smaller businesses, we have a pretty accurate picture where those people are. The managers have a very good idea of who their employees are.

Mme Hayes: Je suis vraiment ravie de vous voir ici, aujourd'hui. Comme votre mémoire n'est qu'en français, le sens de certains mots peut m'échapper mais j'apprécie tout de même votre exposé. J'ai essayé de glaner ce que je pouvais, étant donné ma connaissance limitée de la langue.

Vous avez dit au début que votre centrale syndicale représentait 245 000 membres. J'ai quelques questions à poser à ce sujet. Vous dites que certains d'entre eux sont régis par des lois fédérales. Pourriez-vous nous donner une ventilation plus précise de la composition de votre organisme, en fonction des employeurs privés, publics, ou régis par les dispositions d'équité en matière d'emploi relatives aux entrepreneurs du fédéral?

Ms Carbonneau: Members of the CSN under federal legislation are mostly concentrated in telecommunications, radio stations, TV stations, etc. This is where we have a higher concentration of members.

We also have some in other groups. We have people in the flour-mill industry, which is under federal jurisdiction. This represents a modest proportion of our membership. About 10% of our members are under the federal code.

Mme Hayes: Vous avez dit que plus de la moitié de vos membres étaient des femmes. Cela s'est produit, évidemment, en fonction du 90 p. 100... Ce n'est pas particulièrement en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Si 90 p. 100 de vos membres ne sont pas régis par les dispositions fédérales sur l'équité en matière d'emploi, ils ont atteint l'équité en matière d'emploi pour les femmes sans dispositions législatives, je présume. À moins qu'il y ait d'autres dispositions législatives qui ont permis d'atteindre un pourcentage aussi élevé?

Ms Carbonneau: You must understand that other workers who are members of our union are covered by the Quebec Labour Code and by Quebec laws. One thing that encourages a strong participation of women in our organization is our strong presence in the public sector.

However, we do not have Quebec public sector members who are employees of the federal public sector. Those employees are members of other unions. However, one must understand that they are governed by other laws related to employment equity.

Mrs. Hayes: I was asking if there was legislation. I wasn't making a statement.

I'm curious about how much of this is happening outside legislation and how much is being enforced through legislation. But we'll move on, because I guess it's hard to determine that from the numbers you have. I would like to put forward that some of the movement in this direction is happening regardless of the legislation in place. It is because of greater public awareness.

In your own experience, in your own organization, do you have an employment equity plan? How has that worked out in your own experience, in your own executive, in your own administrative area?

Mme Carbonneau: La CSN compte 700 salariés qui sont régis par une convention collective et il y a effectivement un tel programme qui est intégré à la convention collective des salariés. Cela a permis d'ailleurs, notamment chez des catégories de personnel comme les personnes conseillères syndicales, d'augmenter progressivement, à un rythme assez soutenu et assez rapide, la présence de femmes, notamment, à l'intérieur de nos rangs. Nous y attachons une grande importance. Il faut présenter une autre image du syndicalisme: entre autres, ce n'est pas un secteur strictement dominé par une présence masculine. C'était très important pour nous d'agir à ce niveau-là.

Vous me posez une question sur les élus à la CSN. Je vous dirai qu'on se retrouvera la semaine prochaine en congrès spécial et que cela fait partie des recommandations que nous sommes en train d'étudier.

Cela étant dit, toute la question du militantisme et des difficultés particulières que cette question pose à certains groupes, entre autres aux femmes, sont quand même des questions qui ont été abordées depuis les années 1980 dans plusieurs de nos instances et qui ont fait l'objet de mesures spécifiques.

Le pas que nous souhaitons franchir la semaine prochaine, c'est précisément d'être plus systématiques dans notre approche et d'ouvrir une étude en vue d'adopter un programme d'accès à l'égalité pour les personnes élues à la CSN.

Mr. Dromisky: In the province of Quebec there's a unique situation that doesn't exist in any other province. It turns up in implementing an effective employment equity program. In light of your recommendations and your objectives, how does the language law fit in? What impact does it have? Does it have any effect whatsoever on your goals and effectiveness and so forth? Does your language act have any influence on employment equity plans?

Mme Hébert: Non, cela n'a pas d'influence. Dans les entreprises sous la juridiction des lois fédérales du travail, c'est la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui s'applique et ce type de problème ne se pose pas.

• 1245

Mme Carbonneau: Vous faites peut-être le pendant entre le Québec et la réalité qu'on peut connaître ailleurs au Canada. Mais à partir du moment où une loi d'équité en emploi tente de favoriser une participation au marché du travail de tous les groupes qui appartiennent à une société, la variété de langues maternelles des individus n'est pas une caractéristique propre au Québec.

[Translation]

Mme Hayes: Je demandais s'il y avait une loi; je n'ai rien

J'aimerais savoir dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi s'est réalisée sans bénéfice de lois et dans quelle mesure c'est l'application d'une loi qui en est responsable. Mais poursuivons, parce qu'il est sans doute difficile de le déterminer à partir des chiffres que vous avez. J'ose croire qu'une partie de cette évolution ne découle pas de la loi, mais d'une plus grande sensibilisation du

D'après ce que vous savez, au sein de votre organisme, avez-vous un programme d'équité en matière d'emploi? Comment se passent les choses, selon votre expérience, au sein de votre exécutif et dans votre sphère administrative?

Ms Carbonneau: The CSN has 700 workers governed by a collective agreement. Indeed, we have such a program integrated into the collective agreement of our workers. And because of that, we have successfully increased, gradually, but at a constant and fairly rapid rate, the presence of women in our ranks, for instance, in such categories as servicing representatives. This is very important to us. We have to give our unions another image: this area is not dominated strictly by males. So it was very important to us that we change things.

You're asking me about the elected members of the CSN. In response, I'll say that next week, we are having a special meeting and that is one of the recommendations that we will be examining.

That being said, the whole issue of militancy and its specific problems for certain groups, women for instance, has been examined since the eighties in many of our groups. Some specific measures have been taken.

What we hope to do next week, is to be more systematic in our approach and to launch a study with a view to adopting an equal opportunity program for elected members of the CSN.

M. Dromisky: Au Québec, il y a une situation unique, qu'on ne retrouve dans aucune autre province. Et cela a une incidence sur la mise en oeuvre efficace des programmes d'équité en matière d'emploi. Quel est le rapport entre vos recommandations et vos objectifs et la Loi sur la langue française au Québec? Quelle incidence a celle-ci? A-t-elle un effet sur vos objectifs, sur l'efficacité des programmes, etc.? Est-ce que cette loi a une incidence sur les programmes d'équité en matière d'emploi?

Ms Hébert: No, it has no influence. In businesses under the jurisdiction of federal labour laws, the Employment Equity Act is applied and this type of problem does not arise.

Ms Carbonneau: You are perhaps comparing what is going on in Quebec and whatever situation exists elsewhere in Canada. But as soon as employment equity legislation attempts to encourage the participation of all groups in society in the labour market, the variety of mother tongues of individuals is not a characteristic unique to Quebec.

J'imagine que partout ailleurs au Canada, il y a autre chose que les deux langues officielles reconnues au Canada, le français et l'anglais. D'autre part, je ne suis pas certaine non plus que dans le reste du Canada, pour quelqu'un qui ne serait qu'unilingue francophone, il soit nécessairement facile de trouver un emploi malgré l'existence des lois.

Mr. Dromisky: Related to that first question, I'm just wondering if ethnicity, the ethnic composition of your society, is taken into consideration in any of your recommendations or in your goals?

Mme Carbonneau: Tout à fait.

Mr. Dromisky: In what way?

Mme Hébert: Nous sommes tout à fait en accord avec le fait que cette loi couvre les quatre groupes désignés, et là nous retrouvons les minorités visibles. Je ne sais pas si j'ai bien compris la question.

Mr. Dromisky: I'm talking about the ethnic composition of a community. Is that taken into consideration?

Mme Hébert: Je ne suis pas certaine d'avoir compris.

Mme Carbonneau: Pourriez-vous reformuler votre question?

Mr. Dromisky: Yes. Let's say that there is a certain section in Montreal, a multicultural area with a variety of ethnic groups. Is that taken into consideration in your designated groups? Does that have any bearing or any influence?

Mme Hébert: Oui, nous en tenons compte. De toute façon, la loi tient déjà compte de ces groupes lorsqu'on parle d'implantation de mesures d'équité en matière d'emploi.

Mr. Dromisky: That's all I wanted to know. Thank you.

The Chair: On self-identification, if we look at the employment equity issue in relation to health, for example, and the absence of equity is disease, then you would like to make the best diagnosis of the disease that you can so you can provide the most appropriate treatment. Would you agree?

M. Ménard: Notre président est un docteur.

Mme Hébert: Sur la question de l'auto-identification?

The Chair: Yes. In other words, were we to implement a program precisely to address the very problems related to representation, it would be critical for us to know the exact number of those designated groups. Since it has now been admitted by many witnesses, and you as well, that there could be under-reporting or, in some instances, over-reporting of the jesignated groups, depending on whose perspective we are hearing from, would it not make sense that we make identification a mandatory requirement?

Mme Hébert: Honnêtement, il m'apparaît que c'est probablement un faux problème, d'une part parce que nous ne pourrions pas vivre dans un système où on obligerait les gens à s'identifier. Que l'on pense, par exemple, aux gens de certaines communautés culturelles qui ne s'identifient pas nécessairement à cette communauté. Deuxièmement, dans les entreprises de taille plutôt moyenne, le problème n'est pas important dans la mesure où on a déjà une idée des pourcentages. Le risque d'erreur est tellement minime qu'à mon avis, ce n'est pas un problème important.

[Traduction]

I imagine that everywhere else in Canada, languages other than Canada's two recognized official languages, French and English, are being used. On the other hand, I am not sure that in the rest of Canada, it is necessarily very easy to find a job despite that kind of legislation if you are a unilingual French speaker.

M. Dromisky: À propos de cette dernière question, je me demande si l'ethnicité, la composition ethnique de votre société est entrée en ligne de compte lorsque vous avez dressé vos recommandations ou vos objectifs?

Ms Carbonneau: Absolutely.

M. Dromisky: Et comment cela?

Ms Hébert: We are quite in agreement with having this legislation cover the four before designated groups and that is where we find visible minorities. I do not know if I understood your question properly.

M. Dromisky: Il s'agit de la composition ethnique de la communauté. En tenez-vous compte?

Ms Hébert: I am not sure I understood correctly.

Ms Carbonneau: Could you rephrase your question?

M. Dromisky: Oui. Disons qu'il y a une certaine région à Montréal, par exemple une région multiculturelle où se trouve une variété de groupes ethniques. En tenez-vous compte pour ce qui est de vos groupes désignés? Cela joue-t-il ou a-t-il une influence?

Ms Hébert: Yes, we do take that into consideration. In any case, the legislation already takes those groups into consideration for the implementation of employment equity measures.

M. Dromisky: C'est tout ce que je voulais savoir. Merci.

Le président: Pour ce qui est de l'auto-identification, si nous prenons la question d'équité en matière d'emploi dans le domaine de la santé, par exemple, où l'on pourrait dire que l'absence d'équité c'est la maladie, il faudrait alors poser le meilleur diagnostique possible de la maladie afin de pouvoir trouver le remède le plus approprié, n'est-ce pas?

Mr. Ménard: Our chairman is a doctor.

Ms Hébert: On self-identification?

Le président: Oui. En d'autres termes, si nous devions mettre sur pied un programme précisément pour régler les problèmes liés à la représentation, il serait essentiel de connaître le nombre exact de ces groupes désignés. Puisque bien des témoins, y compris vous-même, ont avoué que dépendant des circonstances il se pourrait que les groupes soient sur-représentés ou sous-représentés, ne serait-il pas logique d'exiger que l'identification devienne obligatoire?

Ms Hébert: Honestly, I think it is probably a red herring, because, for one thing, we could not live in a system where it is mandatory for people to identify themselves. For example, just think about people from certain cultural communities who do not necessarily identify with those communities. Secondly, in firms of medium size the problem is not important insofar as we already have an idea of the percentages. The risk of error is so minimal that, in my opinion, it is not an important problem.

[Translation]

• 1250

The Chair: One witness earlier this morning indicated that they feel their rate of success in identification is only in the region of 85%—15% less than the ideal of 100%. How they came to that conclusion, unless they had a means to monitor the actual, of course is subject to speculation itself.

Be that as it may, a 15% miss is significant, particularly if the 15% happens to be with reference to one particular designated group. Between men and women it would be fairly easy to make the distinction. However, when you look at disabilities, visible minorities, and aboriginal status, there could be a problem. So the 15% miss could be focused on these three groups.

The point is, why would your union not wish to have a system that comes near to perfection? In other words, if we have to have a special program, why can we not surrender the freedom not to be forced to self-identify?

I'm asking for your view. I have no definite opinion on the issue yet.

Mme Carbonneau: Vous soulignez vous-même qu'il y a des choses qui se font. Il y a, par exemple, la différence entre les hommes et les femmes. C'est probablement chez d'autres genres de groupes qu'il est difficile d'aller à l'encontre de cela. Les individus qui font le choix de ne pas s'identifier eux-mêmes sont ceux qui prétendent que leur appartenance à un groupe désigné n'a rien de très apparent et ne leur nuirait pas pour accéder à un emploi, pour conserver leur emploi ou pour obtenir des promotions.

M. Ménard: Je vais attirer l'attention de mes collègues sur deux de vos recommandations. À la page 14 de votre mémoire, on trouve la recommandation suivante:

Que l'employeur rende accessible, dans chacun des lieux de travail, le plan d'équité et que chaque employé puisse en obtenir copie.

Allez-vous, comme certains autres témoins, préconiser un affichage d'un certain nombre de postes, etc. Vous voulez que le législateur légifère pour que l'affichage soit obligatoire?

Mme Carbonneau: Oui.

M. Ménard: Deuxièmement, à la page 13, la dernière recommandation préconise la mise sur pied obligatoire d'un comité paritaire. Vous voulez également qu'il soit prévu dans la loi que ce comité paritaire soit institué formellement là où la loi s'applique. Ai-je bien compris?

Mme Carbonneau: Oui.

M. Ménard: Si jamais, en cours de processus, on avait besoin d'un peu plus d'information sur le rôle de ce comité et sur la façon dont il devrait être opérationnel, on pourrait communiquer avec vous?

Mme Carbonneau: Tout à fait. Il nous fera plaisir de collaborer avec ce Comité.

M. Ménard: Parfait. Ici, c'est libellé de façon générale, mais ce n'est pas le rôle d'un mémoire que d'entrer dans les détails.

Troisièmement, je sais qu'il existe à la CSN un comité de gays et de lesbiennes très actif, jadis dirigé par M. Ouellette, mais j'ignore qui en est maintenant le président. Nous avons rencontré un certain nombre de témoins qui nous ont fait des

Le président: Plus tôt ce matin, un témoin a dit qu'à son avis, le taux de succès de l'identification n'était que de 85 p. 100 environ, c'est-à-dire 15 p. 100 de moins que le 100 p. 100 idéal. On ne peut bien sûr que conjecturer sur la façon dont on est parvenu à cette conclusion, à moins qu'on ait les moyens de contrôler ces chiffres.

Quoi qu'il en soit, un écart de 15 p. 100 est important, particulièrement si les 15 p. 100 se retrouvent dans un groupe désigné en particulier. Entre hommes et femmes, il est assez facile de faire la distinction. Cependant, cela pourrait poser un problème s'il s'agit de personnes handicapées, de minorités visibles et d'autochtones. Donc le 15 p. 100 qui manque pourrait se retrouver dans ces trois groupes.

Il s'agit donc de savoir pourquoi votre syndicat ne veut pas d'un système qui approcherait de la perfection? Autrement dit, si nous devions avoir un programme spécial, pourquoi ne pouvons-nous pas renoncer à la liberté de ne pas être contraint de s'auto-identifier?

Je veux savoir ce que vous en pensez. Je n'ai pas encore d'opinion arrêtée sur cette question.

Ms Carbonneau: You emphasize yourself that there are things that are being done. For instance, the gap between men and women is being addressed. It is probably within other groups that it is difficult to counter that. The individuals who choose not to identify themselves are those who claim that belonging to a designated group does not make them stand out and will not prevent them from getting a job, keeping their job or being promoted.

Mr. Ménard: I would like to draw the attention of my colleagues to two of your recommendations. On page 14 of your brief, there is the following recommendation:

That the employer, in each work site, make the equity plan available and that each employee may obtain a copy of it.

Will you, as other witnesses before you have done, advocate the posting of a certain number of positions, etc. Do you want Parliament to legislate mandatory posting?

Ms Carbonneau: Yes.

Mr. Ménard: Secondly, on page 13, the last recommendation advocates the mandatory creation of a joint committee. You also want the Act to provide that this joint committee be created officially where the Act is to be enforced. Is that what you are saying?

Ms Carbonneau: Yes.

Mr. Ménard: If ever, during this process, we needed more information on the role of this committee and on the way it should operate, could we get in touch with you?

Ms Carbonneau: Absolutely. We would be happy to work with your committee.

Mr. Ménard: Excellent. It is worded here in a general way, but it is not the purpose of the brief to go into details.

Thirdly, I know that there is within the CSN a very active lesbians and gays committee, that used to be headed by Mr. Ouellet, but I don't know who the chair is now. We met a number of witnesses who made representations to us, and who

représentations, disant qu'au nombre des catégories désignées said that gays and lesbians should become one of the designated devrait figurer celle des gays et des lesbiennes. Connaissant le dynamisme de votre organisation et sa représentativité à ce niveau-là, avez-vous été vous-mêmes l'objet de pressions en ce

Mme Carbonneau: Vous soulignez, à juste titre, l'existence d'un tel comité à l'intérieur de notre organisation. Non, il n'y a jamais eu de demandes précises afin que ce groupe soit visé par ce volet de la loi. Bien sûr, les gays et les lesbiennes se plaignent d'un certain nombre de situations où elles subissent de la discrimination en milieu de travail, mais je dirais que la majorité de leurs efforts et des positions qu'on a adoptées pour tenter de régler cette question chez nous tournent davantage autour, par exemple, de revolve around, for instance, access to insurance and recognition of l'accès aux assurances et à la reconnaissance des conjoints de même same-sex partners. sexe.

[Traduction]

groups. Knowing how dynamic your organization is and how representative it is in that regard, did you get such demands vourselves?

Ms Carbonneau: You are right to point out the existence of that committee within our organization. But no, we never got any specific requests from this group for designation under the Act. Of course, gays and lesbians complain about a number of situations in the workplace where they are subject to discrimination, but I would say that the majority of their efforts and of the positions that we have taken in order to solve that problem in our organization

• 1255

Il ne nous apparaît pas, d'après les discussions assez poussées que nous avons eues avec notre comité, qu'il y ait beaucoup de situations où cette réalité constitue un obstacle pour obtenir un emploi ou pour obtenir une promotion dans un milieu de travail

Par ailleurs, de façon beaucoup plus généralisée, dans tout le volet qui a trait aux assurances, aux avantages sociaux, il y a très nettement place à amélioration.

M. Ménard: Vous comprendrez, madame Carbonneau, que je compte sur vous pour les saluer en mon nom.

The Chair: I would like to pursue one more question on identification. Mandatory posting of plans on the part of the employer is a limitation of choice on the part of employers. Mandatory identification on the part of employees is a limitation of choice on the part of employees.

Why would your union suggest a limitation of choice on the part of employers but say there ought to be no limitation of choice on the part of employees? Can you reconcile the two views?

Mme Carbonneau: Un programme d'équité en emploi, c'est d'abord une mesure collective et, en ce sens, il ne m'apparaît pas qu'il s'agisse d'une quelconque entrave réelle à la liberté d'un employeur. La loi le force à agir pour corriger des situations et à faire connaître son programme à l'ensemble du personnel. Il me semble qu'on se situe davantage dans une approche collective pour régler un certain nombre de problèmes.

Quand un individu décide de se soustraire aux avantages que peut présenter la loi en ne s'identifiant pas, en bout de course, c'est cette personne elle-même qui fait le choix de ne pas bénéficier des mécanismes de la loi. Cependant, si on permettait à un employeur, par exemple, de ne pas afficher ou de ne pas faire connaître chez lui l'existence et les modalités de son programme, il semble que la conséquence serait de priver collectivement un très grand nombre d'individus des avantages prévus à la loi.

Mrs. Hayes: To follow up on my previous question, in your own organization of 700 employees, do you know offhand how many disabled people you would have, or how many visible minorities?

Mme Carbonneau: Il n'y a que 700 personnes salariées à l'intérieur de la CSN, et pas 70 000.

According to the fairly extensive discussions we had with our committee, it does not seem that there are many situations where this reality constitutes a barrier to getting a job or a promotion in the workplace.

On the other hand, in a much more general way, with regard to insurance, benefits, there is quite obviously room for improvement.

Mr. Ménard: Ms. Carbonneau, I trust you will extend my best regards to them.

Le président: J'ai une autre question au sujet de l'identification. L'affichage obligatoire des plans de l'employeur limite le choix quant à l'employeur. L'identification obligatoire de l'employé limite le choix de l'employé.

Pourquoi votre syndicat veut-il limiter le choix de l'employeur et donner un choix illimité à l'employé? Comment conciliez-vous ces deux points de vue?

Ms Carbonneau: First of all, an employment equity program is a collective measure and, in that sense, it does not seem to me that we are putting any tangible limitation on the freedom of employers. The Act forces them to act in order to correct situations and to make the program known to all staff. It seems to me that this is more of a collective approach that aims to solve a number of problems.

Whenever an individual decides to wave the benefits that the Act provides by not identifying himself or herself, in the end, it is that person who chooses not to benefit from the provisions of the Act. However, if we allow the employers, for instance, not to post or not to make known in the workplace the existence and the procedures of the program, the result would be to deprive collectively a large number of individuals of the benefits provided by the Act.

Mme Hayes: Faisant suite à ma première question, savez-vous à peu près combien de personnes handicapées ou de minoritaires visibles vous employez dans votre propre organisation, qui compte 700 personnes?

Ms Carbonneau: There are only 700 salaried workers within the CSN, and not 70,000.

M. Ménard: Toute une expansion.

Mme Carbonneau: Oui, très liée d'ailleurs à la taille des entreprises.

Mrs. Hayes: You do have an employment equity plan that's been in place for several years, though.

Mme Hébert: Oui.

Mrs. Hayes: Has there been no reporting or checking on that plan? I find it quite surprising there are no numbers to tell us what your results have been.

Mme Carbonneau: Écoutez, le programme d'accès à l'égalité prévu à la convention collective des salariés de la CSN couvre les femmes et les communautés culturelles. La législation québécoise en ce qui a trait aux handicapés inscrit cela davantage dans des programmes de mesures volontaires. Ce n'est pas régi par les programmes d'accès à l'égalité.

Oui, il y a certainement place à amélioration, mais je dois vous dire que, par exemple, au chapitre des personnes handicapés, la CSN est une organisation qui, depuis bon nombre d'années, établit des collaborations avec un certain nombre de centres de réadaptation. On a des stagiaires qui viennent régulièrement dans un certain nombre de services de la CSN, entre autres à la distribution, à la reprographie, etc.

Mrs. Hayes: I find it curious that you want better and stronger enforcement of what's there when in fact it hasn't been a concern in your own organization for more than one of the designated groups to be a priority, and you come before our committee with recommendations that it be extended to more federal agencies, etc. I find that very interesting.

Thank you.

•

The Chair: Are there any other questions from the committee? No?

We thank the two witnesses for their contributions to our proceedings.

The proceedings stand adjourned.

[Translation]

Mr. Ménard: That's quite the expansion.

Ms Carbonneau: Yes, and very much dependent indeed on the size of businesses.

Mme Hayes: Mais vous avez en place depuis quelques années un programme d'équité en matière d'emploi.

Ms Hébert: Yes.

Mme Hayes: Votre programme n'a pas fait l'objet d'un rapport ou d'une vérification? Je trouve très surprenant que vous n'ayez pas de chiffres qui nous donneraient une idée de vos résultats.

Ms Carbonneau: Well, the equal access plan included in the collective agreement of the CSN salaried workers covers women and cultural communities. Regarding handicapped persons, the Quebec legislation tends to favour voluntary measures. They are not governed by equal access plans.

Yes, there is certainly room for improvement, but I must tell you that with regard to handicapped persons, for instance, the CSN is an organization which, for a good many years, has established partnerships with a number of rehabilitation centres. We have trainees who regularly come to work in a number of departments of the CSN, such as distribution, photocopying, etc.

Mme Hayes: Je trouve curieux que vous réclamiez une application plus rigoureuse de la loi alors que votre propre organisation ne s'est pas souciée d'élargir le nombre de groupes désignés prioritaires, et vous recommandez à notre comité d'englober davantage d'organismes fédéraux dans l'application de la loi, etc. Je trouve tout cela très intéressant.

Merci.

• 1300

Le président: Le comité a-t-il d'autres questions? Non?

Nous remercions les deux témoins de leur contribution à nos travaux.

La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermall

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Royal Canadian Mounted Police:

C.G. Allen, Assistant Commissioner, Director of Personnel:

Cathy Gascon, Special Program Administrator, Employment Equity Section, Diversity Management Branch;

Dieter Schachhuber, Senior Advisor, Diversity Management Branch.

From the CRTC:

Fernand Bélisle, Vice-Chairman;

Alan Darling, Secretary General.

From the "Confédération des syndicats nationaux":

Claudette Carbonneau, 1st Vice-President;

Danielle Hébert, Union Advisor.

TÉMOINS

De la Gendarmerie royale du Canada:

C.G. Allen, Commissaire adjoint, directeur du personnel;

Cathy Gascon, administratrice de programmes spéciaux, Section de l'équité en matière d'emploi, Sous-direction de la gestion de la diversité:

Dieter Schachhuber, conseiller supérieur, Sous-direction de la gestion de la diversité.

Du CRTC:

Fernand Bélisle, vice-président;

Alan Darling, secrétaire général.

De la Confédération des syndicats nationaux:

Claudette Carbonneau, première vice-présidente;

Danielle Hébert, conseillère syndicale.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa. Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 **HOUSE OF COMMONS**

Issue No. 30

Tuesday, February 14, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 30

Le mardi 14 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 14, 1995 (35)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:07 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Jack Ramsay.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Communications, Energy and Paperworkers Union: Gord Hunter, Vice-President and Trish Blackstaffe, Assistant to the President. From the Canadian Ethnocultural Council: Emmanuel Dick, Vice-President; Dr. C.W. Cho, Member of CEC Executive and Maria Shin, Executive Director. From the Canadian Advisory Council on the Status of Women: Glenda Simms, President and Lisa Addario, Consultant. From the Professional Institute of the Public Service: Bert De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada: Crossman, President and Kathryn Brookfield, Head, Research Bert Crossman, président; Kathryn Brookfield, chef, Section Section.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting the employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23)

Gord Hunter made a statement and with the other witness answered questions.

Emmanuel Dick and Dr. C.W. Cho made opening statements and with the other witness answered questions.

Glenda Simms made a statement and with the other witness answered questions.

Bert Crossman made a statement and with the other witness answered questions.

At 1:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 FÉVRIER 1995 (35)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 07, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier: Gord Hunter, vice-président; Trish Blackstaffe, adjointe du président. Du Conseil ethnoculturel du Canada: Emmanuel Dick, vice-président; C.W. Cho, membre de l'exécutif du CEC; Maria Shin, directrice exécutive. Du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme: Glenda Simms, présidente; Lisa Addario, experte-conseil. de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procèsverbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Gord Hunter fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Emmanuel Dick et C.W. Cho font une déclaration et, avec l'autre témoin, répondent aux questions.

Glenda Simms fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Bert Crossman fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 13 h 25, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, February 14, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 14 février 1995

• 1005

The Chair: The meeting is called to order.

I call on Mr. Hunter and Ms Blackstaffe to proceed with their opening remarks. We have a total of 45 minutes for both the presentation and questions and answers. Please proceed. You may want to say something more about yourselves.

Mr. Gordon Hunter (Vice-President, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada): Good morning, ladies and gentlemen.

The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada welcomes the opportunity to come before the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to submit our view on Bill C-64, An Act respecting employment equity.

My opening remarks will summarize the main elements of CEP's brief to the committee. We've brought a number of copies of the brief with us.

First, I would like to introduce members to the CEP. Second, I want to indicate which clauses of the bill we support and which clauses of the bill we would like to see changed.

The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada is a union with 155,000 members in telecommunications, broadcast media, energy, transportation and the pulp and paper industries. Our union represents employees in companies such as Bell Canada, the Canadian Broadcasting Corporation, AECL Research, Mowat Transport, Teleglobe, West Coast Energy, and Abitibi–Price.

Our organization's experience with employment equity legislation dates back to its very beginning. In 1985, CEP participated in the original consultation process with the federal government as the legislation was being developed. We were not satisfied with the legislation when it came into force and made a submission to that effect to the special committee that reveiwed the Employment Equity Act in January 1992.

• 1010

CEP's history is punctuated with struggles to negotiate improved working conditions for women, minorities and disabled workers. We have made important gains in our collective agreements with major corporations by negotiating collective agreement language in the areas of pay equity, sexual and racial harassment, access for women and minorities in traditionally male jobs, and paid maternity leave.

We were the first union to win the right of pregnant video display terminal operators to have the option of alternative work away from a VDT if they wished.

Le président: La séance est ouverte.

Je demanderais à M. Hunter et M^{me} Blackstaffe de bien vouloir faire leurs déclarations liminaires. Nous avons 50 minutes pour les deux exposés, les questions et les réponses. Vous avez la parole. Vous voudrez peut-être vous présenter.

M. Gordon Hunter (vice-président, Communications, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier): Bonjour, mesdames et messieurs.

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier est heureux de la possibilité qui lui est offerte de témoigner devant le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées au sujet du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Dans mes remarques d'ouverture, je résumerai les éléments principaux du mémoire que notre syndicat présente au comité. Nous avons apporté avec nous plusieurs exemplaires de celui-ci.

Tout d'abord, je tiens à vous présenter notre syndicat. Ensuite, le parlerai des articles du projet de loi que nous appuyons et de ceux que nous aimerions voir modifier.

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier comprend 155 000 membres dans les domaines des télécommunications, des médias de télédiffusion, de l'énergie, des transports et des pâtes et papiers. Notre syndicat représente les employés de compagnies comme Bell Canada, la Société Radio-Canada, la recherche à EACL, Mowat Transport, Téléglobe, Est Coast Energy et Abitibi-Price.

Nous avons milité dans le domaine de l'équité en matière d'emploi dès le début de la loi; en effet, en 1985, notre syndicat a participé aux premières consultations avec le gouvernement fédéral au moment de l'élaboration de la loi. Nous n'étions pas satisfaits de celle-ci lorsqu'elle est entrée en vigueur et c'est d'ailleurs ce que nous avons expliqué au Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en janvier 1992.

L'histoire de notre syndicat a été marquée au cours des années par les combats que nous avons menés afin de négocier de meilleures conditions de travail pour les femmes, les minorités et les travailleurs handicapés. Nous avons réalisé des gains importants dans les ententes collectives avec des sociétés importantes qui prévoient des dispositions dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, du harcèlement sexuel et racial, de l'accès des femmes et des minorités à des emplois traditionnellement occupés par des hommes et des congés de maternité payés.

Notre syndicat a été le premier à gagner le droit pour les femmes enceintes, opératrices de terminal vidéo de ne pas travailler à l'écran pendant leur grossesse si elles le désirent.

Once the Employment Equity Act was introduced, CEP was the first union to achieve a joint union-management committee on employment equity, which established the first pilot project to train and move women into traditionally male occupations. This project continues today on an ongoing basis and has now been expanded to include representation from other target groups. Our union was also the first one to undertake joint union-management pay equity initiatives in several of Canada's private and publicly owned telephone companies.

Each and every one of these gains is an important element that should be included in a comprehensive employment equity program.

Just as our union welcomed the introduction of the Employment Equity Act in 1986, it welcomes the intent of Bill C-64 to strengthen the current legislation and make it more proactive. The extension of coverage of the act to the federal public sector is an important statement for the federal government committed to employment equity, as is the requirement of employers to do more than simply report on the number of designated group members they employ.

Finally, CEP supports giving the Canadian Human Rights Commission the mandate to play more of an enforcement role. The situation of responsibility being divided by the Department of Employment and Immigration, now Human Resources Canada, and the Canadian Human Rights Commissions is completely untenable. The authority of the commission to conduct employment equity audits, as well as the establishment of the Employment Equity Tribunals are important improvements over current legislative requirements. Unfortunately, these elements are the only positive ones we see in an otherwise flawed piece of legislation.

We believe major changes are required to live up to its intent. We are concerned about the role of unions, minimum standards, coverage and enforcement. For the remainder of the brief we will focus on these areas and elaborate on our concerns.

The bill specifies that the role of unions will continue to be very restricted and it will continue to be merely consultative. CEP believes any employment equity plan worth its salt will include changes to the collective agreement, which by law must be negotiated between the employer and its union or unions. We believe unions must work with employers to implement employment equity by jointly preparing a work for survey, reviewing employment policies and practices, developing a plan, and negotiating changes to the collective agreement where necessary. This is well understood in Ontario's Employment Equity Act, where the rights and obligations of unions are specified in detail.

[Traduction]

Dès l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, notre syndicat a été le premier à organiser un comité mixte syndical-patronal sur l'équité en matière d'emploi qui a mis sur pied le premier projet pilote destiné à former et à muter les femmes dans des emplois traditionnellement occupés par les hommes. Ce projet se poursuit à l'heure actuelle de façon permanente et a été élargi pour permettre la participation d'autres groupes cibles. Notre syndicat a été également le premier à entreprendre des initiatives conjointes syndicale-patronale sur l'équité en matière d'emploi dans différentes compagnies de téléphone canadiennes, tant privées que publiques.

Tous ces gains représententent des acquis importants qui devraient faire partie d'un programme complet d'équité en matière d'emploi.

Notre syndicat était heureux de voir adopter la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986 et il est heureux de voir que le projet de loi C-64 vise à renforcer la loi actuelle et à la rendre plus proactive. L'élargissement de l'application de la loi au secteur public fédéral est un pas très important de la part du gouvernement fédéral dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, de même que l'obligation pour les employeurs de ne pas simplement se contenter d'indiquer le nombre de membres de groupes désignés qu'ils emploient.

Finalement, notre syndicat est heureux de voir que la Commission canadienne des droits de la personne aura pour mandat de jouer un rôle plus important dans le domaine de l'application de la Loi. Le partage des responsabilités entre le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, actuellement Ressources humaines Canada, et la Commission canadienne des droits de la personne est tout à fait intenable. Le pouvoir de la commission de procéder à des contrôles dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, de même que l'établissement des tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont des améliorations importantes par rapport à la législation actuelle. Malheureusement, ce sont—là les seuls points positifs d'un projet de loi que nous considérons comme vicié.

À notre avis, pour que la loi remplisse le but visé, des changements importants sont nécessaires. Nous nous préoccupons du rôle des syndicats, des normes minimums, des personnes touchées et de l'application de la Loi. Nous allons maintenant nous concentrer sur ces questions pour vous en dire davantage.

D'après le projet de loi, le rôle des syndicats continuera à être très restreint et se bornera à être consultatif. Nous estimons que tout régime d'équité en matière d'emploi qui en vaut la peine conduira à des changements dans les conventions collectives qui, selon la loi, doivent être négociés entre l'employeur et le syndicat. Nous estimons que les syndicats doivent travailler de concert avec les employeurs pour mettre sur pied un programme d'équité en matière d'emploi en préparant ensemble une étude des effectifs, un examen des politiques et pratiques d'emploi, l'élaboration d'un plan et la négociation, au besoin, des modifications à la convention collective. La Loi sur l'équité en matière d'emploi ontarienne où les droits et obligations des syndicats sont précisés en détails est un exemple d'une bonne façon de s'y prendre en la matière.

Ms Trish Blackstaffe (Assistant to the President, Communicasubmission and talk about minimum standards coverage and enforcement.

Under minimum standards, although clauses 9 and 10 of the bill give more details about what's required to implement employment equity in the current legislation, CEP believes this language should be strengthened to require a basic minimum of issues that employers should consider such as determination of job qualifications, transfer requirements, hours of work, scheduling, compensation, and so on. In addition, it should require employers to provide detailed information on any consultations that take place, measures implemented, and subsequent results when filing its annual report to the minister. Union and employee representatives should be guaranteed the right to all necessary information to carry out their part in implementation. Finally, the plan itself should be posted publicly in the workplace for all employees to see.

As far as coverage is concerned, we're pleased most federal government workers will be covered as a result of this bill, but disappointed that those covered by schedule II of the Public Service Staff Relations Act will not. It is also unfortunate that the act does not cover federal contractors with the force of law, and leaves unclear whether or not provincial crown corporations that are covered by federal jurisdiction in every other respect are covered by this act.

We have a number of concerns in the area of enforcement. First, as previously mentioned, we are pleased that the Canadian Human Rights Commission has been give the major responsibility for enforcement of this legislation. However, since we understand that no additional resources are being provided to the commission, we have serious doubts about their ability to do this. At the present time a complaint takes anywhere from three to five years to pass through the commission.

• 1015

Audits are a positive way, among many, of ensuring that employers actually comply with the legislation, but our understanding in discussions with the commission that they could only audit employers about every five to seven years really doesn't add a lot of strength to this particular aspect.

Although CEP applauds the concept of an informal and expeditious process of employment equity tribunals, we're extremely doubtful this will happen. Present-day tribunals are anything but expeditious and informal. The individuals who sit on them often know practically nothing about the cases they're asked to rule on. In two recent cases both the commission and the parties who had complaints before the tribunal actually had to train the tribunal members before giving them the facts of

[Translation]

Mme Trish Blackstaffe (adjointe du président, Syndicat tions, Energy and Paperworkers Union): I will now complete our canadien des communications, de l'énergie et du papier): Je terminerai maintenant notre exposé en parlant des normes minimums, des personnes concernées ainsi que de l'application de la loi.

> En ce qui concerne les normes minimums, même si les articles 9 et 10 du projet de loi donnent davantage de détails au sujet de l'application de l'équité en matière d'emploi dans la nouvelle loi, nous estimons qu'il faudrait renforcer davantage le libellé de ces articles. À notre avis, les employeurs devraient être tenus de considérer un minimum de questions comme notamment la définition des qualités requises pour un emploi, les exigences en matière de transfert, les heures de travail, l'établissement des horaires, la rémunération, etc. De plus, les employeurs devraient être tenus de fournir des renseignements détaillés sur toutes les consultations qui ont lieu, les mesures qui sont appliquées et les résultats qui en découlent. Ils devraient le faire dans le rapport annuel au ministre. Les syndicats et les représentants des employés devraient se voir garantir le droit d'obtenir tous les renseignements nécessaires pour faire leur travail en matière d'application. Finalement, le programme lui-même devrait être affiché dans un endroit public pour que tous les employés puissent le consulter.

> En ce qui concerne les employés touchés, nous sommes heureux de voir que la plupart des fonctionnaires fédéraux seront couverts par le projet de loi, mais déçus de noter que les employés qui relèvent de l'annexe 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne le seront pas. Il est également malheureux de voir que la loi ne s'appliquera pas aux contrats fédéraux; de plus, on ne sait pas si les sociétés d'État provinciales qui relèvent de la compétence fédérale sous tout autre respect seront ou non visées par la Loi.

> Dans le domaine de l'application de la loi, il y a plusieurs sujets de préoccupation. Tout d'abord, comme nous l'avons déjà dit, nous sommes heureux de voir que l'application de la loi relèvera de la Commission canadienne des droits de la personne, ce qui est une responsabilité importante. Cependant, nous avons de sérieux doutes quant à la possibilité pour la commission de s'acquitter de cette tâche étant donné qu'elle ne recevrait pas de ressources supplémentaires pour ce travail, d'après ce que nous croyons comprendre. À l'heure actuelle, il faut attendre de trois à cinq ans pour qu'une plainte présentée à la commission soit réglée.

> Quant aux contrôles, il s'agit d'un élément positif qui permettra de s'assurer que les employeurs appliquent la loi. Cependant, à la suite de discussions que nous avons eues avec la commission, nous croyons comprendre que ces contrôles auprès des employeurs ne seront faits que tous les cinq à sept ans, ce qui semble diluer les pouvoirs de la commission.

> Même si nous applaudissons la mise sur pied de tribunaux de l'équité en matière d'emploi, processus souple et rapide, nous nous posons des questions à ce sujet, car à l'heure actuelle, les tribunaux sont loin d'être rapides et souples. Les juges qui siègent à de tels tribunaux ne savent très souvent presque rien des affaires qui leur sont soumises. Dans deux affaires récentes, la commission et les parties ont dû former les membres du tribunal avant de leur exposer les faits de l'affaire

the case to rule on. Since employment equity review tribunal members will be drawn from exactly the same pool as current day tribunal members, we hold out little hope that things will be different under these newly named tribunals.

Given the extremely complex nature of employment equity and, indeed, other present day issues such as pay equity, we believe it's necessary to establish a permanent standing tribunal of experts, as is being done in Ontario. Employment equity, like pay equity, is a very complex issue, which is systemic in nature and requires broad—ranging remedies. We believe that a level of expertise is required for those appointed to rule on matters of this nature.

We find it unconscionable that the powers of the tribunals appear to have been reduced in this bill and that the bill eliminates the resolution of a complaint with an imposed affirmative action—type solution. This means that a resolution such as occurred in the case against CN in the early 1980s with a requirement to hire a certain proportion of female employees over a specific timeframe will no longer be possible.

The last straw in the bill is that if implemented, neither employees, unions, nor equality-seeking groups will have the right to complain about an employer's failure to meet legal obligations. This, along with the elimination of the right of a tribunal to implement an effective remedy, guts the intent of the proposed amendments to make the whole legislation weaker than it is today.

In conclusion, I would just like to say that CEP is dedicated to the betterment of employment conditions for all of its present and future members, especially those that have been historically and systemically disadvantaged. We are ready, willing, and able to participate in the development and negotiation of employment equity initiatives, and we believe it's our right and responsibility as a union to do so.

The present bill restricts the full participation of unions and equality-seeking groups. It must be remedied. Now is the time to strengthen the legislation in order to fulfil the expectations created by its introduction.

The Chair: Thank you. Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga — Maisonneuve): D'abord, je me joins à notre président pour vous souhaiter la bienvenue. Vous êtes incontestablement, depuis le début de nos travaux, le groupe le plus critique face au projet de loi, et c'est tout à fait correct qu'il en soit ainsi. D'une certaine manière, hormis l'élargissement de ce projet de loi au secteur public, vous êtes finalement en total désaccord sur bon nombre de prescriptions.

Vous avez fait valoir un point de vue qui est porté à notre connaissance pour la première fois concernant la Commission canadienne des droits de la personne. Lorsque M. Yalden est venu comparaître devant nous, au premier jour de la reprise de nos travaux, on s'est effectivement demandé si la Commission canadienne des droits de la personne avait la capacité de faire face à ce nouveau défi. Je crois que M. Yalden partage votre point de vue; il nous a fait valoir qu'il lui faudrait une douzaine de nouveaux employés à l'intérieur de son personnel pour bien administrer la loi.

[Traduction]

sur laquelle ils devaient rendre un jugement. Étant donné que les membres des tribunaux de l'équité en matière d'emploi ne seront pas différents de ceux des tribunaux actuels, nous sommes assez pessimistes quant aux travaux réalisés par ces nouveaux tribunaux.

Étant donné la nature extrêmement complexe de l'équité en matière d'emploi et d'autres questions d'actualité comme l'équité salariale, nous estimons qu'il est nécessaire d'établir un tribunal permanent d'experts comme c'est le cas en Ontario. L'équité en matière d'emploi, à l'instar de l'équité salariale, est une question fort complexe qui, à cause de sa nature systémique, nécessite des solutions très vastes. Nous estimons que les juges de ces tribunaux devraient posséder un certain niveau de compétence.

Nous trouvons inadmissible que les pouvoirs des tribunaux semblent avoir été réduits dans le projet de loi qui élimine les solutions d'action positive. Cela signifie qu'une solution comme celle qui s'est produite dans l'affaire contre le CN au début des années quatre-vingt, où la décision du tribunal comportait l'obligation d'engager un certain pourcentage d'employés féminins au cours d'un certain délai, ne sera plus possible.

Ce qui est absolument incroyable, c'est que, si le projet de loi est adopté, ni les employés, ni les syndicats, ni les groupes qui militent en faveur de l'égalité professionnelle auront le droit de déposer une plainte lorsqu'un employeur n'aura pas respecté ses obligations aux termes de la loi. Une telle disposition, de même que l'abolition du droit d'un tribunal d'appliquer des solutions efficaces, rendent la nouvelle loi plus faible encore que la loi actuelle.

En conclusion, notre syndicat se consacre à l'amélioration des conditions de travail de tous ses membres actuels et futurs, particulièrement ceux qui ont toujours systématiquement été désavantagés. Nous sommes tout à fait prêts à participer à l'élaboration et à la négociation d'initiatives pour l'équité en matière d'emploi et nous croyons que c'est notre droit et notre responsabilité en tant que syndicat de le faire.

Le projet de loi à l'étude restreint la pleine participation des syndicats et des groupes qui militent en faveur de l'équité en matière d'emploi. Il faut apporter remède à cette situation. Le moment est venu de renforcer la loi pour répondre aux attentes que son adoption a suscitées.

Le président: Merci. Monsieur Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I welcome you here today. Since the beginning of our examination of this question, you have been the most critical of the bill. There is no problem about that. In a way, except for the fact that this bill provides for employment equity in the public sector, you are in total disagreement with a lot of provisions of this bill.

You also mentioned something that we hear about for the first time concerning the Canadian Human Rights Commission. When Mr. Yalden testified in before the committee on the first day of our hearings, we wondered if the Canadian Human Rights Commission would be able to meet this new challenge. I think Mr. Yalden shares your point of view, he said that he would need to hire a dozen more employees to do the compliance work of the commission.

Là où vous avez un point de vue très original, et j'aimerais beaucoup qu'on fouille cela comme Comité, c'est sur la critique que vous faites face à l'éventuel tribunal. On nous a fait valoir que si ce tribunal-là n'était composé que d'une seule personne, comme la loi le prescrit, ce serait éventuellement préjudiciable pour les travailleurs, mais vous, vous nous dites qu'il faut avoir un tribunal permanent composé d'experts.

Je trouve cela extrêmement intéressant. J'aimerais même qu'on mandate le personnel de recherche pour voir comment cela peut se faire. Pouvez-vous nous dire ce qui vous amène à soutenir ce point de vue-là et ce que vous pouvez nous donner comme information à ce sujet-là?

Ms Blackstaffe: Our experience with these tribunals, as I mentioned, is that they don't seem to have very much experience in the more recent elements of equity issues such as pay equity, which is where our experience has lain in the past.

• 1020

In Ontario, for example, the Ontario government established originally a pay equity tribunal. It was a standing tribunal consisting of experts from, in fact, the employer and union groups that would be affected by the legislation in a major way. What has happened with the new employment equity legislation is that the standing tribunal has now been expanded to deal with employment equity and pay equity issues. Our sense is that exactly the same thing should be done here.

In the event you want a speedy resolution to an issue, which is the way it's written in the legislation, we could see that a single individual who is part of this standing group of tribunal members who would have particular expertise in this area would certainly be able to give the kind of responses that are hinted at anyway in the legislation, that it would be not very formal and not very legalistic.

There are many people out there who have this kind of equity expertise, and we believe that the members of the tribunal should be from groups that will be affected in a major way by the legislation, which would be employers, unions, and members of the target groups.

M. Ménard: J'aimerais poser deux autres questions, si vous me le permettez.

Vous savez que la loi va s'appliquer à 220 000 personnes additionnelles qui ne sont pas couvertes actuellement par la loi. La GRC et le Centre de la sécurité des télécommunications nous ont assuré qu'ils entendaient appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi même si un décret pouvait les soustraire à son application.

Vous semblez inquiets du fait que la loi ne s'applique pas aux entrepreneurs fédéraux-vous l'avez dit dans votre exposé-et également, je crois, à certaines sociétés d'État qui pourraient opérer provincial Crown corporations under federal jurisdiction. dans des juridictions fédérales, mais au niveau provincial.

Mme Blackstaffe: C'est cela.

[Translation]

In your criticism of the Employment Equity Review Tribunal, your views are very original and I would like for the committee to study this question. We were told that if there was only one member to this tribunal, as the Act requires, it would be bad for workers. You are telling us that the tribunal should be a permanent tribunal with expert members.

I find this very interesting. I would like us to ask the researchers to investigate this question. Could you tell us why this is your view?

Mme Blackstaffe: Comme je l'ai dit, d'après l'expérience que vous avons avec ces tribunaux, ceux-ci n'ont pas suffisamment de compétences dans les questions plus récentes d'équité comme par exemple l'équité salariale, domaine dans lequel nous avions de l'expérience dans le passé.

En Ontario, par exemple, le gouvernement avait mis sur pied un tribunal d'équité salariale. Il s'agissait d'un tribunal permanent composé d'experts provenant des employeurs et des syndicats qui seraient touchés de façon importante par la loi. Dans le cadre de cette nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi, le tribunal permanent a été élargi pour s'occuper de questions d'équité en matière d'emploi de même que d'équité salariale. Nous estimons que l'on devrait procéder de la même façon ici.

Si l'on veut une résolution rapide des problèmes, ce qui est d'ailleurs prévu dans la loi, il est certain qu'un membre permanent du tribunal qui jouit d'une compétence particulière en ce domaine serait très utile. De plus, c'est le genre de choses vers lesquelles on veut s'orienter dans la loi, si l'on veut que le tribunal fasse preuve de souplesse et qu'il ne s'enlise pas dans les questions purement juridiques.

Il existe beaucoup de gens qui possèdent cette compétence en matière d'équité et nous estimons que les membres du tribunal devraient être recrutés dans les groupes qui seront touchés de façon importante par la loi, c'est-à-dire, les employeurs, les syndicats et les membres de groupes cibles.

Mr. Ménard: Two other questions if I may.

As you know, the act will affect 220,000 new people who are not presently covered by the act. Members from the RCMP and from the Communications Security Establishment told us they want to abide by the Employment Equity Act even if by order they could be exempted from the act.

You seem to be worried that the act will not bind federal contractors, you said so in your presentation, as well as some

Ms Blackstaffe: Yes.

M. Ménard: Est-ce que vous pouvez nous donner des exemples? Avez-vous des statistiques à ce sujet-là, sur l'éventualité de couvrir on that and the administration of that act? Has your union thought l'aire d'application de la loi? Dans le même ordre d'idées, est-ce que vous vous êtes penchés, comme syndicat, sur la possibilité que, conformément aux recommandations qui avaient été faites en 1992, il faille plutôt appliquer la loi aux entreprises de 75 ou 25 travailleurs?

Vous savez que cette recommandation n'a pas été suivie dans le projet de loi qui est devant nous. En 1992, on avait recommandé d'appliquer la loi aux entreprises de 75 employés et plus; et même, dans certains cas, on disait 25.

Alors, qu'est-ce que vous avez comme information concernant la possibilité d'élargir l'aire d'application de la loi?

Ms Blackstaffe: As you may notice, we didn't actually talk about the minimum number of employees that should be covered by the legislation, I guess because our concern is more broad-ranging.

Yes, we identified the issue that it's not clear whether organizations such as Manitoba Telephone System or Alberta Government Telephones are covered by this particular piece of legislation, although they are covered by other federal legislation. Now, I don't know the numbers of employees there. We're talking about several thousand. There may be others, but those are in the particular area where we have jurisdictional responsibility.

Mr. Telegdi (Waterloo): In terms of your union, would you consider your members overall to be non-racist?

Mr. Hunter: Yes, I would.

Mr. Telegdi: When I look at the employment equity legislation, it's based on the premise that racism is fairly prevalent in Canadian society, which would mean that would be the situation in your union with all those people, and I'm wondering whether you have ever thought about the basic premise.

Mr. Hunter: I'm not quite sure I understand your question. As I understand it, you are saying that if in fact our trade union isn't racist—and I believe very strongly that it's not—and if the workers in this country are not racist, then why do we have to have employment equity legislation? Is that correct?

Mr. Telegdi: Yes.

Mr. Hunter: I think there are a lot of reasons why we have to have t. While I believe that the membership of our union is not racist and hat the average Canadian is not racist, at the same time we're not tidding ourselves by saying there aren't racist people within society. We wouldn't pretend that perhaps there would not be individual nembers who are racist, and that people have to be protected against hat.

[Traduction]

Mr. Ménard: Could you give us examples? Do you have statistics about the possibility that, according to recommendations made in 1992, the act should apply to companies with 75 employees or more, or with 25 employees or more?

You know that this recommendation was not kept in this bill. In 1992 one of the recommendations was to the effect that the act should bind firms with 75 employees or more, and even, in some cases, with 25 employees or more.

What do you know about the possibility of broadening the scope of the legislation?

Mme Blackstaffe: Comme vous l'avez peut-être remarqué, nous n'avons pas parlé du nombre minimum d'employés qui devraient être visés par la loi. Nous ne l'avons pas fait sans doute parce que nous nous préoccupons de question de beaucoup plus grande portée.

Nous avons effectivement dit qu'à notre avis, il n'est pas clair si des organisations comme la Manitoba Telephone System ou l'Alberta Government Telephones sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi alors qu'elles le sont par d'autres lois fédérales. En fait, je ne sais pas combien ces sociétés d'État ont d'employés. Il doit s'agir de plusieurs milliers. Il y en a peut-être d'autres, mais notre syndicat représentait les employés de ces sociétés.

M. Telegdi (Waterloo): Estimez-vous que les membres de votre syndicat ne sont pas racistes, de façon générale?

M. Hunter: Je ne crois pas qu'ils le soient, en effet.

M. Telegdi: Quand je regarde la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je me rends compte qu'elle se base sur l'hypothèse selon laquelle le racisme est assez répandu dans la société canadienne, ce qui signifie que ce serait le cas parmi les membres de votre syndicat et je me pose par conséquent la question de savoir si vous avez vraiment jamais réfléchi à cette hypothèse de base?

M. Hunter: Je ne suis pas très sûr de comprendre votre question. Voulez-vous dire que si notre syndicat n'est pas raciste - et je crois très fermement qu'il ne l'est pas-et si les travailleurs de notre pays ne sont pas racistes, pourquoi alors a-t-on besoin de Loi sur l'équité en matière d'emploi. Est-ce bien cela que vous voulez dire?

M. Telegdi: Oui.

M. Hunter: Il y a beaucoup de raisons qui militent en faveur d'une telle loi. En effet, même si je pense que les membres de notre syndicat ne sont pas racistes et que le Canadien moyen n'est pas raciste, il ne faut quand même pas s'illusionner et penser qu'il n'y a pas de racistes au sein de notre société. Nous ne dirions pas qu'il ne pourrait pas y avoir des racistes, et il faut qu'on protège les gens contre cela.

• 1025

As well as that, of course, there's the issue of hiring, to make sure mployers aren't racist as well. We've seen examples for many years f specific situations that have to be rectified. Historically, if we look t what's happened in this country, it's clear that legislation is eeded.

De plus, bien sûr, il y a la question de l'embauche, et il faut s'assurer que les employeurs non plus ne sont pas racistes. Nous avons eu bien des exemples au fil des ans de cas précis qui nécessitaient une intervention. Si l'on pense à ce qui s'est passé tout au long de l'histoire de notre pays, on voit clairement qu'il faut légiférer.

Mr. Telegdi: But it wouldn't be needed if the whole of Canadian society was to reflect the membership of your union.

Mr. Hunter: I don't think it would be needed if we lived in a perfect society. Unfortunately, we don't.

Mr. Telegdi: What I'm wondering about is if I compared it with law and order and the Criminal Code. We have sanctions for illegal acts. We have enshrined laws against racism, as such. In terms of our criminal justice system we deal with people when they have been found to be guilty of a criminal act, whereas here, we're assuming we have to protect everybody from the consequences of sporadic racism.

Mr. Hunter: I think it goes beyond sporadic racism. If we see hiring practices over a long period of time it's very obvious, to me at least, that measures have to be taken to make sure, for example, women are given an equal opportunity to get into positions that are traditionally male dominated. I think if we look into the workplace there are many examples of that type of thing happening. The same thing holds true for minorities and people who are physically challenged, for example, in different areas.

I think steps have to be taken within a caring society to make sure people do get an equal opportunity, do get a chance to get into those jobs. I would be concerned about simply relying on the legal system to resolve these issues.

Ms Blackstaffe: Just taking up from a couple of the points you made, this is really a systemic approach to try to resolve a problem that has been systemic for a number of years. In the past, we've had the Canadian Human Rights Act. In theory, it protects people against racist acts, sexist acts and so on. But this is a proactive approach to trying to solve that, particularly in the workplace, and making employees responsible in a more collective way for hiring all of these target group members rather than one individual saying they've experienced an act of discrimination and want to therefore raise a complaint. It's a proactive approach to solving that issue.

The Chair: Mr. Strahl has the floor.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Just picking up on a variation of that theme, you mentioned equality of opportunity. What I find, even amongst union members, is that often they are very much in favour of the equality of opportunity, but there's much less enthusiasm for employment equity when the proactive part kicks in. For example, we had someone from the RCMP the other day. Everyone is merit–rated. The promotions come according to experience and merit, except in the designated groups, in which case the commissioner steps in and promotes who he/she will. That doesn't go over very well.

[Translation]

M. Telegdi: Mais ce ne serait pas nécessaire si toute la société canadienne se reflétait dans la composition de votre syndicat.

M. Hunter: Je ne pense pas que ce serait nécessaire si nous vivions dans une société idéale. Malheureusement, ce n'est pas le cas.

M. Telegdi: Je me demande ce qu'il en est quand on fait une comparaison avec le maintien de l'ordre et le Code criminel. Des sanctions sont prévues pour punir les auteurs de délits. Nous avons adopté des lois contre le racisme. Notre système de justice pénale décide du sort de ceux qui sont reconnus coupables d'un acte criminel, tandis qu'ici, nous supposons qu'il faut protéger tout le monde des conséquences de manifestations sporadiques de racisme.

M. Hunter: Je pense qu'il s'agit de bien autre chose que de manifestations sporadiques de racisme. Les pratiques d'embauche qui ont cours depuis longtemps montrent très clairement, à mon avis du moins, qu'il faut prendre des mesures pour s'assurer, par exemple, que les femmes ont des chances égales d'accéder à des postes traditionnellement occupés par des hommes. Je pense qu'il suffit de regarder le marché du travail pour voir qu'il y en a de nombreux exemples. Il en est de même dans différents secteurs pour les membres des minorités et les personnes qui sont physiquement handicapées.

Je pense qu'une société responsable doit faire quelque chose pour s'assurer que les gens ont des chances égales, ont une chance de décrocher ces emplois. J'hésiterais à compter sur le seul système judiciaire pour régler ces questions.

Mme Blackstaffe: Pour faire suite à quelques—unes de vos observations, il s'agit vraiment d'adopter une approche systémique pour essayer de résoudre un problème systémique qui se pose depuis des années. Nous avons eu la Loi canadienne sur les droits de la personne. En théorie, elle protège les gens contre les comportements racistes, les comportements sexistes et ainsi de suite. Mais il s'agit ici d'une approche proactive qui consiste à essayer de résoudre ces problèmes, surtout dans les milieux de travail, et à amener les employeurs à se sentir responsables collectivement de l'embauche de membres de tous ces groupes cibles, une approche autre que celle où une personne qui dit avoir été victime de discrimination doit déposer une plainte. C'est une approche proactive qui vise à résoudre le problème.

Le président: Monsieur Strahl, vous avez la parole.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Dans le même ordre d'idées, vous avez parlé de l'égalité des chances. Je constate, même parmi les syndiqués, qu'on est très souvent pour l'égalité des chances, mais qu'on est beaucoup moins emballés par une approche proactive de l'équité en matière d'emploi. Par exemple, nous avions l'autre jour quelqu'un de la GRC. Tout le monde est évalué selon le principe du mérite. Les promotions sont accordées selon l'expérience et le mérite, sauf dans le cas des groupes désignés où c'est le commissaire qui intervient et qui accorde une promotion à qui bon lui semble. Ce n'est pas très bien accepté.

What's the effect on morale in your union? I don't know if that occurs or not, but again, they have equality of opportunity in recruitment, in ensuring there are women's washrooms in a facility. For example, in the House of Commons right now they are making sure there are washrooms that are wheelchair—accessible. I didn't realize that. It was never here.

Now, that seems to me to be a good move. But when you come to the proactive part you spoke of, I find much less enthusiasm for that, even amongst union members, who say, by all means, equality of opportunity—but may the best man or woman win. What do you say to those people?

• 1030

Ms Blackstaffe: We generally try to approach it from the aspect of past discrimination, that unions have historically defended people who have not had representation previously.

We take the same approach in promoting proactive measures for women, minorities, and disabled people. I would give you the example of our union, where we have, in fact, negotiated proactive initiatives to get women into traditionally male occupations, where there was a right for the employer then to move women permanently into those positions, in a similar way in which you described the RCMP promotions taking place.

Our members understand there's a requirement in the law. We're interested in providing greater opportunities for groups that have been previously discriminated against, and they support those measures. It started off as a case for women to get into traditionally male jobs; now it's open to other target group members. In addition, anybody who's physically disabled or for reasons of health needs to transfer to another job automatically gets that right to do that. It's a form of protecting somebody who otherwise wouldn't have that protection.

Mr. Strahl: I don't know how this would affect a union such as yours, but clause 8 says that seniority provisions are protected. As I understand it, it means that seniority trumps employment equity at the current time, if you want to use that kind of phrase. If you have seniority, you won't get bumped or laid off in order to fulfil a numerical goal or target, that seniority will hold sway. I'm wondering what your opinion is. I realize the legislation says that.

In the United States, where they have a similar provision, court decisions have ruled against that. They said they have to grant retroactive seniority to designated groups in order to meet their affirmative action or quotas, which is what I guess they have down there whereas we have targets up here. What's your opinion on that? Is there going to be a court challenge? Are we going to be able to protect seniority under the employment equity provisions, or does seniority have to take a back place eventually to amployment equity targets?

[Traduction]

Quel effet cela a-t-il sur le moral des membres de votre syndicat? Je ne sais pas si tel est le cas, mais on garantit l'égalité des chances en matière de recrutement, on s'assure qu'il y a des toilettes pour les femmes dans les installations. Par exemple, à la Chambre des communes, maintenant, on veille à ce que les salles de toilettes soient accessibles aux personnes en fauteuil roulant. Je ne m'en étais jamais rendu compte. Il n'y en avait jamais eues.

Or, je trouve que c'est une bonne idée. Mais pour ce qui est de l'approche proactive dont vous avez parlé, je constate que l'idée paraît beaucoup moins emballante, du moins parmi les syndiqués, qui disent, bien sûr, il faut une égalité des chances. . . mais que le meilleur ou la meilleure gagne. Que dites-vous à ces gens?

Mme Blackstaffe: Généralement, nous essayons de présenter les choses en parlant de la discrimination subie dans le passé, en mentionnant le fait que les syndicats ont toujours défendu des gens qui auparavant n'étaient pas représentés.

Nous nous y prenons de la même façon pour promouvoir des mesures proactives dans l'intérêt des femmes, des membres des minorités et des personnes handicapées. Prenons l'exemple de notre syndicat, où nous avons en fait négocié des mesures proactives pour permettre aux femmes d'accéder à des postes traditionnellement occupés par des hommes, où l'employeur avait ensuite le droit d'accorder ces postes de façon permanente à des femmes, un peu comme ce que vous avez dit au sujet des promotions à la GRC.

Nos membres comprennent que la loi contient une exigence. Nous cherchons à offrir de plus grandes possibilités aux groupes qui ont jusque—là été victimes de discrimination, et nos membres sont d'accord là—dessus. Au départ, il s'agissait pour des femmes de parvenir à occuper des postes traditionnellement occupés par des hommes; maintenant ces postes sont accessibles à des membres d'autres groupes cibles. En outre, toute personne qui a un handicap physique ou qui pour des raisons de santé doit être transférée à un autre poste se voit automatiquement reconnaître ce droit. C'est une façon de protéger quelqu'un qui autrement n'aurait pas cette protection.

M. Strahl: Je ne sais pas quelle incidence cela aurait sur un syndicat comme le vôtre, mais selon l'article 6, les dispositions concernant l'ancienneté sont maintenues. Si je comprends bien, cela veut dire que pour l'instant, l'ancienneté déjoue l'équité en matière d'emploi, si l'on peut dire. Quand on a de l'ancienneté, on n'est ni évincé ni mis à pied pour que l'employeur puisse atteindre un objectif numérique, l'ancienneté l'emporte. Je me demande ce que vous en pensez. Je crois savoir que c'est ce que dit la loi.

Aux États-Unis, où il existe une disposition semblable, des tribunaux l'ont invalidée. Ils disent devoir accorder une ancienneté rétroactive aux membres de groupes désignés afin de respecter les programmes d'action positive ou d'atteindre des quotas—nos voisins ont des quotas alors que nous avons des objectifs. Qu'en pensez-vous? Est-ce qu'il y aura une contestation judiciaire? Pourrons-nous protéger l'ancienneté compte tenu des dispositions sur l'équité en matière d'emploi, ou est-ce que l'ancienneté devra un jour céder devant les objectifs d'équité en matière d'emploi?

Ms Blackstaffe: Most unions that are espousing employment equity initiatives in the workplace do very often consider taking a look at seniority provisions. In fact, those two examples I just gave of women being transferred to traditionally male occupations or people with a physical disability or who for health reasons need to be transferred are what we would call seniority overrides. Those are things our union was prepared to negotiate with our employer because we believed it was in the interest of those individuals who would gain as a result of that.

So I think it's not uncommon that you will need to look at seniority, but in every situation it's quite different. Each union will deal with their employer on the particular situation in their environment because it turns out that seniority is very rarely a single clause in the collective agreement. In fact, it's very infrequent that a transfer, promotion, or so on will solely depend on seniority.

Mr. Strahl: It does seem though to have a-

The Chair: Excuse me, I have to give the floor to Mr. Dromisky.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Thank you very much, Mr. Chair.

I'm sorry I missed your presentation. I've just skimmed through and seen some of the highlights. I agree with some of the concepts you have here, particularly the concept that the union representatives must have a more dynamic role to play in decision—making with management and with employers. I totally agree with that concept.

However, with all the witnesses we've had here in the past few days, no one wants to choke on the word "quota". We use all kinds of airy-fairy statements and phrases to describe something that really boils down to the concept of a number. What is the union's position? Do you talk about quotas? Are you in support of quotas as far as the four designated groups are concerned? How do you deal with this with the members of the union?

Ms Blackstaffe: We tend not to use the word "quota" mostly because it has—

Mr. Dromisky: Do you choke on it too?

Ms Blackstaffe: —emotional connotations to it. However, we do use the terminology of targets and timetables, and you will see that addressed in our brief.

Again, I'd go back to exactly the same example I talked about earlier of women shifting into traditionally male occupations. We didn't have a formal quota, but what we did say is that the employer can transfer up to a maximum of somewhere in the range of 100 individuals into traditionally male occupations from the target groups over the course of a year. So in a sense you could say that was a target.

• 1035

Now, as it turned out, the employer chose not to do that, not because there were not qualified people to take those job opportunities. So in a sense we certainly allowed the window of opportunity for the employer to do this, and we are not opposed

[Translation]

Mme Blackstaffe: La plupart des syndicats qui soutiennent les initiatives en matière d'emploi dans les milieux de travail envisagent très souvent de réexaminer les dispositions sur l'ancienneté. En fait, ces deux exemples que je viens de donner de femmes qui obtiennent des transferts à des postes traditionnellement occupés par des hommes ou de personnes ayant un handicap physique ou qui pour des raisons de santé doivent être transférées sont des cas où nous dirions qu'il est fait abstraction de l'ancienneté. Ce sont des choses que notre syndicat était disposé à négocier avec l'employeur parce que nous croyions qu'il y allait de l'intérêt de ces personnes, qu'elles en bénéficieraient.

Je pense donc que le réexamen de la question de l'ancienneté peut devenir chose courante, mais chaque cas est unique. Chaque syndicat traite avec l'employeur du cas précis qui se présente dans le milieu de travail donné, car l'ancienneté fait très rarement l'objet d'une disposition unique dans la convention collective. En fait, il arrive très rarement qu'une mutation, une promotion ou une autre mesure dépende exclusivement de l'ancienneté.

M. Strahl: Il semble donc que cela ait. . .

Le président: Excusez-moi, je dois donner la parole à M. Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis navré d'avoir manqué votre exposé. Je viens de feuilleter votre document et de prendre connaissance des grandes lignes. Je suis d'accord sur certains des principes que vous énoncez, surtout l'idée que les représentants syndicaux doivent jouer un rôle plus dynamique dans le processus de décision auquel participent la direction et les employeurs. Je suis tout à fait d'accord là—dessus.

Toutefois, de tous les témoins que nous avons entendus au cours des derniers jours, aucun n'ose prononcer le mot «quota». On utilise toutes sortes de formules alambiquées pour décrire quelque chose qui ne correspond ni plus ni moins qu'à un chiffre. Quelle est la position du syndicat? Parlez-vous de quotas? Êtes-vous pour l'imposition de quotas en ce qui a trait aux quatre groupes désignés? Comment présentez-vous la chose aux membres du syndicat?

Mme Blackstaffe: Nous avons tendance à ne pas employer le mot «quota» surtout parce qu'il a. . .

M. Dromisky: Vous n'osez pas non plus le prononcer?

Mme Blackstaffe: . . . une connotation négative. Au lieu de cela nous parlons plutôt d'objectifs et d'échéanciers, et vous verrez qu'il en est question dans notre mémoire.

Je reviens encore au même exemple que j'ai donné tout à l'heure à propos de femmes qui accèdent à des postes traditionnellement occupés par des hommes. Nous n'avions pas de quota officiel, mais nous avons effectivement dit que l'employeur peut sur une année transférer jusqu'à une centaine de membres de groupes cibles à des postes traditionnellement occupés par des hommes. Donc, dans un sens, on pourrait dire qu'il s'agissait d'un objectif.

Or, il s'est trouvé que l'employeur a décidé de ne pas le faire, non pas parce qu'il n'y avait pas de gens compétents pour saisir ces possibilités d'emploi. Donc, d'une certaine façon, nous avons certainement offert à l'employeur la possibilité de le faire,

to that because we feel that's one of the ways to ensure that any program is successful. You kind of follow it through. If there are this many openings, then maybe a proportion of them should be set aside for target group representation and so on.

Mr. Dromisky: I notice your union spreads across the country. You have representation all over the place. However, you do have a heavy, heavy concentration of union members right here on the Hill. and many of them are involved in providing services for the government. They may be part of the government in a sense, directly or indirectly.

On the Hill, how do you deal with your goals and objectives in light of what you are stating for the union in general across the entire country? To put the question another way, are you treating the Hill as a separate entity with different guidelines? What are those guidelines in relation to those that are universal?

Mr. Hunter: I don't think we're treating the Hill any differently than we're treating any other employer. In fact, outside of a group of people working within the in-house audiovisual department and the people that provide the television pick-ups and coverage and that kind of thing, we don't represent a great many people on the Hill. In fact, we were trying to think who we represent on the Hill outside of that group of people. Within that group certainly, we don't take a different approach in the way we-

Mr. Dromisky: Do you mean to say that of all of the people who are involved in communications, most of them don't belong to your s'occupent de communication ne font pas partie de votre syndicat? union?

Mr. Hunter: If this hearing were televised, the people who would run the automatic camera system and do the recording and that kind of thing would be our members, or the people who would edit packages and audio-visual material that could be transmitted on your in-house system, for example, would be our members. But outside of that, those are the only people we represent. We have other members who are around the Hill such as reporters, both print media and television, and of course the NG cameramen and people like that, the people who are employed on the Hill. It's that group of workers within what some would call an audio-visual system and others would call an in-house television station.

Mr. Dromisky: Thank you.

The Chair: I'd like to ask a couple of questions.

When the unions are jointly involved in the development of the equity plan, do you get paid for the time spent in developing the plan? Do you ask to be paid?

Ms Blackstaffe: Given that the requirement is on the employer to implement an employment equity plan, the employer pays for people who would come off the job to do that work. They would pay for them full-time. If it was a union staff person like myself working on it, no. I'd be paid by the union.

[Traduction]

et nous ne nous y opposons pas parce que nous estimons que c'est un des moyens d'assurer la réussite d'un programme. On y donne suite en quelque sorte. S'il y a un nombre donné de débouchés, alors peut-être qu'une proportion de ceux-ci devraient être réservés à des membres des groupes cibles.

M. Dromisky: Je constate que votre syndicat est présent dans tout le pays. Vous avez des représentants partout. Toutefois, vous avez une très forte concentration de syndiqués ici sur la colline du Parlement, et un grand d'entre-eux fournissent des services au gouvernement. Ils peuvent faire partie du gouvernement en un sens. directement ou indirectement.

Sur la colline du Parlement, comment essayez-vous d'atteindre vos buts et vos objectifs compte tenu de ce que vous préconisez pour l'ensemble du syndicat à l'échelle du pays? Pour formuler autrement ma question, considérez-vous la colline du Parlement comme une entité distincte avec des directives distinctes? Quelles sont ces directives par rapport à celles qui sont universelles?

M. Hunter: Je ne pense pas que nous considérions la colline du Parlement différemment des autres employeurs. En fait, mis à part un groupe de personnes qui travaillent au service audiovisuel interne et les télédiffuseurs de la Chambre et les employés de ce type, nous ne représentons pas beaucoup de travailleurs de la colline. Nous essayons de voir qui nous représentons sur la colline mis à part ce groupe de personnes. À l'intérieur de ce groupe, certainement, nous n'avons pas une approche différente de celle que nous avons...

M. Dromisky: Voulez-vous dire que la plupart de ces gens qui

M. Hunter: Si la présente séance était télévisée, les employés qui feraient fonctionner le système de caméra automatique et qui s'occuperaient de l'enregistrement et de ce genre de choses, feraient partie de notre syndicat, de même que les gens qui prépareraient les émissions et les documents audiovisuels qui seraient transmis sur votre système interne. Ce sont les seuls employés que nous représentons. Nous avons d'autres membres qui travaillent sur la colline à titre de journalistes, tant pour la presse écrite que pour la télévision, et bien sûr les cameramans du journal électronique et les employés de ce type, les gens qui travaillent sur la colline. C'est ce groupe de travailleurs de ce que certains appelleraient le système audiovisuel et que d'autres appelleraient une station de télévision interne.

M. Dromisky: Merci.

Le président: J'aimerais vous poser quelques questions.

Quand les syndicats collaborent à l'élaboration d'un plan d'équité, êtes-vous rémunérés pour le temps que vous consacrez à l'élaboration du plan? Demandez-vous une rémunération?

Mme Blackstaffe: Comme l'employeur est tenu de mettre en place un plan d'équité en matière d'emploi, il paie ceux qui seraient détachés de leur poste pour le faire. Il aurait à les payer pour un travail à temps plein. S'il s'agissait de quelqu'un du syndicat comme moi qui y travaillait, ce ne serait pas le cas. Je serais payé par le syndicat.

Mr. Hunter: Just to add to that, in many cases that's the case. What happens is that if there are many smaller collective agreements, it's more difficult to develop the expertise in-house. Then what happens is that a staff person may work with several different collective agreements to try to work with the local people in order to make sure it's handled properly. So it very often is the case that certainly resource people are paid by the union.

The Chair: In your presentation you alluded to clause 6 as being distasteful and that it ought to be deleted for the reasons you indicated. But when I read the bill, the aim of clause 6 is in fact to not create the need but to abolish the need. This is not about undue hardship, it is not about unqualified persons, it is not about without merit, and it's not about creating new positions. Why do you recommend removal of the clause when at the same time this clause clarifies and puts into law a clarification of the means?

• 1040

Ms Blackstaffe: I guess our concern is more that these are purely myths about what employment equity isn't. They are more an initiative that should be taken up by means of education, by communicating effectively to employers and anybody else who's affected what exactly employment equity is and is not. So our preference would be instead of having this in law, it would be undertaken by the federal government explaining what that law is about.

The Chair: But because we're involved in the parliamentary process, there is nothing better than a law that is very clear. In other words, neither employers nor anybody else may invoke this as a reason. Hence to that extent this clause seems to me to serve a very useful purpose. Whether we believe it or not is another story. This clause to me is like no user fees in medicare. In other words, you have a prohibition. You cannot invoke that as a reason, because it is prohibited.

Be that as it may, Mr. Ménard has the floor.

M. Ménard: Vous avez fait dans votre présentation deux affirmations que je voudrais comprendre davantage. Vous avez parlé des normes minimales et vous avez dit que vous souhaitiez quelque chose à cet égard. Je ne comprends pas exactement en quoi les normes minimales peuvent vous préoccuper de la façon dont elles sont présentées en lien avec les obligations des employeurs. Alors, pouvez-vous revenir là-dessus?

Ma deuxième question porte sur une chose qui m'a beaucoup étonné dans votre affirmation. Vous avez dit qu'à compter de l'an prochain, le CN—si j'ai bien compris—n'aura plus l'exigence de compter dans ses rangs un certain nombre de femmes. Est—ce que j'ai bien compris ce que vous avez dit?

Mme Blackstaffe: Non.

M. Ménard: Alors, expliquez-moi concernant les normes minimales et les employeurs, et particulièrement votre référence au CN.

Ms Blackstaffe: I'll take the last question first.

[Translation]

M. Hunter: Pour poursuivre dans la même veine, dans bien des cas, c'est ce qui se passe. S'il y a de nombreuses petites conventions collectives, il est plus difficile de se doter du savoir-faire à l'interne. Alors un employé peut s'occuper de différentes conventions collectives pour essayer de s'entendre avec les gens sur place afin de veiller à ce que tout se passe comme il se doit. Donc il arrive très souvent que certaines personnes ressources soient payées par le syndicat.

Le président: Dans votre exposé, vous avez dit que l'article 6 était regrettable et qu'il faudrait le rejeter pour les raisons que vous avez exposées, mais quand j'ai lu le projet de loi, j'ai compris que l'objectif de cette disposition était en fait non pas de créer le besoin mais plutôt d'y répondre. Il n'est pas question de difficultés indues, il n'est pas question de personnes non compétentes, il n'est pas question de faire abstraction du mérite et il n'est pas question de créer de nouveaux postes. Pourquoi recommander la suppression de l'article quand en fait il clarifie les choses et précise les moyens qu'on peut employer en vertu de la loi?

Mme Blackstaffe: Ce qui nous inquiète surtout, c'est qu'il s'agit-là purement et simplement de mythes sur ce que représente l'équité en matière d'emploi. C'est plus une initiative qui devrait venir de l'éducation, d'une explication claire et nette de ce qu'est l'équité en matière d'emploi. Nous ne pensons donc pas que cela ait sa place dans la loi mais que le gouvernement fédéral devrait expliquer ce dont il retourne.

Le président: Toutefois, dans un système parlementaire, il n'y a rien de mieux qu'une loi très claire. Afin que personne, ni employeur ni quiconque, ne puisse invoquer le fait que ce n'est pas dans la loi. Je dirais donc qu'à cet égard, cet article semble très utile. Que nous acceptions ou non le principe est une autre chose. Pour moi, c'est comme l'article qui stipule qu'il n'y a pas de ticket modérateur en matière d'assurance médicale. Autrement dit, c'est une interdiction. Vous ne pouvez pas invoquer une telle raison parce que c'est interdit.

En tout cas, la parole est à M. Ménard.

Mr. Ménard: You made two statements in your presentation on which I would like you to elaborate. You talked about minimum standards and you said that you would like something to that effect. I do not understand exactly how minimum standards can concern you as far as employers' obligations are concerned. Could you please elaborate?

My second question deals with something which startled me in your statement. You said that from next year on, CN, correct me if I'm wrong, will not be required any more to have a certain percentage of female employees. Did I understand you well?

Ms Blackstaffe: No, you didn't.

Mr. Ménard: Then, could you explain to me what you mean about minimum standards and employers and, specifically, your reference to CN.

Mme Blackstaffe: Je commencerai par la dernière question.

All I am saying is if this bill becomes law, then effectively a resolution such as was introduced for CN by a tribunal in the early 1980s to hire, within their hiring process, I think 25% women within any hiring...this kind of solution would not be allowed in future if Bill C-64 becomes law. So it's not that anything will stop at CN. It is just that this as a general way of resolving discriminatory situations, systemic discriminatory employment hiring practices and employers, will simply not be possible if Bill C-64 is introduced.

As far as the minimum standards go, all we were saying was that we believe the employer needs to be required to look at a certain number of areas. We've outlined a number of them. They are actually on page 7 of the brief. These are areas we think employers should be looking at. It's just to specify how far and how extensive any employment equity plan should go.

One of the things I would like to highlight in the brief is a discussion of pay equity. We mention in the list of things that compensation should be looked at. Currently, a large proportion of female employees are still undervalued and underpaid. We believe this too is a significant element of any employment equity plan. In fact, we recommend that a cross-reference be made in the Employment Equity Act to section 11 in the Canadian Human Rights Act, requiring pay equity. It's a way of getting the employer to specify, when they file their reports with the minister, what it is they've looked at, what policies and practices they've considered, and then what goes into timetables they are going to establish; but also how have they gone about doing that. Really, it's just a matter of establishing a minimum each employer will live up to.

M. Ménard: Est-il possible de mandater nos recherchistes et le personnel de soutien pour étudier cela? Vous avez soulevé une question très importante. D'abord, je pense qu'il serait intéressant—on s'en était parlé dans les séances antérieures, surtout quand M. le ministre était venu—d'avoir la liste des entreprises qui sont nominalement couvertes par le projet de loi. Nos témoins ont mentionné, par exemple, le Manitoba Telephone System. Est-ce que cela s'applique, oui ou non? Il serait intéressant de répondre à cette question. Est-ce que les entreprises provinciales qui oeuvrent dans un domaine de juridiction fédérale sont couvertes par la loi? Il serait intéressant d'avoir cet élément d'information.

The Chair: It has been noted. Mr. Strahl.

Mr. Strahl: In the first couple of pages of your brief you mention you've negotiated collective agreement language on pay equity, sexual and racial harassment, access for women and minorities in raditionally male jobs, paid maternity leave, joint union-management projects to move women into male roles, now expanded to nelude representatives from other target groups, and also joint mion-management pay equity initiatives.

[Traduction]

Tout ce que je dis c'est que si ce projet de loi est adopté, le résultat sera qu'une décision telle que celle qui a été adoptée par un tribunal au début des années quatre-vingt concernant le CN à qui l'on a imposé de prévoir dans son processus d'embauche un minimum de 25 p. 100 de femmes...ce genre de solution ne serait plus autorisé à l'avenir si le projet de loi C-64 était adopté. Je ne dis pas que la question n'ira pas plus loin que le CN. C'est simplement que c'est une façon générale de trouver une solution à des situations discriminatoires, à des pratiques d'embauche et à des employeurs pratiquant de la discrimination systémique et que ce ne sera tout simplement pas possible si le projet de loi est adopté.

Quant aux normes minimums, tout ce que nous disons c'est que nous croyons que l'employeur devrait être tenu de considérer un certain nombre de questions. Nous en avons cité quelques—unes. Elles sont à la page 7 de notre mémoire. Nous pensons que les employeurs devraient les examiner. Il s'agit simplement de préciser jusqu'où et dans quelle mesure doit s'appliquer un régime d'équité en matière d'emploi.

Une des choses que j'aimerais souligner, c'est ce que nous disons à propos de l'équité salariale. Nous indiquons dans la liste qu'il faudrait examiner la question de la rémunération. À l'heure actuelle, une forte proportion des employées sont toujours sous-évaluées et sous-payées. Or, c'est également un élément majeur de tout régime d'équité en matière d'emploi. En fait, nous recommandons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi renvoie à l'article 11 de la Charte canadienne des droits de la personne sur l'équité salariale. C'est une façon d'obtenir que les employeurs précisent, lorsqu'ils présentent leur rapport au ministre, ce qu'ils ont considéré, les principes généraux et pratiques dont ils ont tenu compte et ce qui entre dans les calendriers qu'ils se proposent. C'est également une façon pour eux d'établir un minimum que devra respecter chaque employeur.

Mr. Ménard: Could we ask our researchers and staff to consider this? You have raised a very significant issue. First, I think it would be interesting—and we had talked about it at previous meetings, specifically when the minister was here—to get a list of the companies which are specifically covered by the bill. For instance, our witnesses mentioned Manitoba Telephone System. Does it apply, yes or no? It would be interesting to find an answer. Are provincial companies working under federal jurisdiction covered by this bill? This information would be valuable.

Le président: C'est noté. Monsieur Strahl.

M. Strahl: Dans les deux premières pages de votre mémoire, vous mentionnez que vous avez négocié le libellé de conventions collectives sur l'équité salariale, le harcèlement sexuel et racial, l'accès des femmes et des minorités à des emplois traditionnellement réservés aux hommes, des congés de maternité payés, des projets mixtes syndicaux—patronaux visant à pousser des femmes dans des rôles d'hommes, et maintenant d'autres représentants de groupes cibles ainsi que des initiatives syndicales—patronales en matière d'équité salariale.

[Translation]

1045

It looks to me as if you've done a good job of expressing your union's... Obviously, this isn't just lip-service. You obviously believe this stuff, so you've negotiated in your collective agreements. In essence, you now have 155,000 watchdogs to ensure that this is carried out.

Might that not be more effective than somebody who might—I think this is your worry later on, under section 6 and others—just say that is out of our jurisdiction or it's a bigger thing than the union? It's a human rights thing and a tribunal thing, and it's now taken away from what you negotiated, a very strong agreement, into the hands of a federal jurisdiction with very limited resources, who might come by and check your organization every five or six years.

Isn't it better to do what you've done, negotiate the terms of equity that your membership is comfortable with—obviously not contravening any laws, but this is the speed they are comfortable with? They have good support for it. The employers have good support for it. The employees are happy. Isn't that better than saying "Thus sayeth the heavy hand of government"?

Mr. Hunter: One of the things perhaps isn't that clear. Although there are 155,000 members, they aren't covered by all of this contract language. We have been successful and we're very proud of our record in certain areas, but it's still a struggle day to day to have to deal with these issues. It's a struggle in broadcasting, for example, very often just to get into the mix and sit down and be able to talk about these issues, because for the most part employers have been unwilling. So we tried.

What we're looking for is the assistance of the government, to help us to be able to make Canada a more caring place, to be able to find solutions to this.

There are a lot of those 155,000 workers for whom we're still working on their collective agreements to try to make those improvements.

Mr. Strahl: We had Keith Spicer the other day, and he mentioned... To use the broadcasting example, in order to renew licences people in the broadcasting industry have to show how they've addressed this employment equity issue in the renewing of their licence. So, depending on where they live, they might end up by having to jump through the employment equity hoop here, federally, and the Ontario legislation, also to renew their licence, and maybe a collective agreement as well.

It seems to me that what starts out as noble intentions and a good road leads to a very difficult thing for some employers, and probably some employees, who say that this seems to run their life. They want to be broadcasters and, as Keith Spicer said, they have to be receptive to the marketplace, yet this is driving the agenda more than any other thing. They've got four hoops to jump through now.

Il me semble que vous ayez assez bien réussi à exprimer le point de vue de votre syndicat... Evidemment, ce n'est pas simplement pour la forme, vous croyez à tout cela et c'est pourquoi vous avez négocié ainsi vos conventions collectives. En fait, vous avez maintenant 155 000 personnes qui pourront surveiller l'application de ces principes.

Est—ce que ça ne pourrait pas être plus efficace que quelqu'un qui pourrait—je crois que c'est ce qui vous inquiète un peu après, à l'article 6 et plus loin—se contenter de dire que cela ne relève pas de notre compétence ou que c'est plus important que le syndicat? Que c'est une question de droit de la personne et de tribunal et cela n'entre plus dans votre convention, convention pourtant très solide, puisque cela relève maintenant de la compétence fédérale même si, les ressources du gouvernement étant extrêmement limitées, les contrôles auprès de votre organisation n'auront peut—être lieu que tous les cinq ou six ans.

N'est-il pas préférable de faire comme vous l'avez fait, de négocier des conditions qui semblent acceptables à vos membres—sans évidemment contrevenir à la loi, mais avec des délais qui vous semblent possibles? Tout le monde semble favorable. Les employeurs qui sont assez favorables. Les employés sont contents. N'est-ce pas mieux que de dire «ainsi le veut le grand gouvernement»?

M. Hunter: Il y a quelque chose qui ne m'était peut-être pas très clair. Bien qu'il y ait 155 000 membres, ils ne sont pas couverts par toutes ces clauses de convention collective. Nous avons réussi et nous sommes très fiers de nos résultats dans certains domaines mais c'est tous les jours que nous devons nous battre sur ces questions. C'est vrai pour la radiotélédiffusion, par exemple, très souvent simplement pour prendre part aux discussions et aborder de tels sujets, parce que, dans la plupart des cas, les employeurs ne sont pas très disposés à en parler. Nous avons donc essayé.

Ce que nous voudrions, c'est que le gouvernement nous aide à faire du Canada un pays plus généreux et nous aide également à trouver des solutions.

Il y a une grande partie de ces 155 000 travailleurs pour lesquels nous essayons d'apporter des améliorations dans les conventions collectives.

M. Strahl: Nous avons reçu Keith Spicer l'autre jour qui nous a dit... A propos de la radiotélédiffusion, pour obtenir le renouvellement de leur licence, les radiodiffuseurs doivent indiquer ce qu'ils ont fait quant à l'équité en matière d'emploi. Donc, selon où ils vivent, ils peuvent se retrouver à devoir faire le saut pour les questions d'équité en matière d'emploi, tant au palier fédéral qu'au palier ontarien, et, pour renouveler leur licence, peut-être avoir aussi une convention collective.

J'ai l'impression que ce qui peut paraître au début de nobles intentions et une bonne voie mène à quelque chose de très difficile pour certains employeurs et probablement pour certains employés qui déclarent que cela semble contrôler leur vie. Ils veulent être radiodiffuseurs et, comme l'a dit Keith Spicer, ils doivent se montrer réceptifs au marché alors que cette loi semble contrôler l'ordre du jour plus que tout autre chose. Ils ont maintenant à passer quatre obstacles.

What do you say to an employer who has limited resources and yet is spending really an undue amount of time trying to meet the letter of law when he or she might be trying to address it but it's not everything? Other things go on in business besides this.

Mr. Hunter: With respect to Keith Spicer and the CRTC, I don't think we are convinced that a great deal of attention is paid to those kinds of issues when dealing with broadcasters. We haven't been happy, to a large degree, with the way in which broadcasters have dealt with these issues.

If we look at them and if we go into the workplaces, particularly if we look at positions that were traditionally male positions, I suppose, and see how many women have managed to work. . . In the technical jobs, for example, inroads have been made. There's no question.

Certainly when I started as a technician. . . I remember at one point people saying that there were rumours of a videotape operator who was a woman in Toronto. There were simply no other women working in technical jobs in broadcasting at the time. There are today a number of women, certainly, working in technical jobs, but they are far outnumbered by males. A lot of work still has to be done, particularly in the private sector.

• 1050

I just think what is happening, and the few questions asked at the CRTC with respect to this issue, don't solve the problem. I think a lot more has to be done, and we need strong legislation to make sure it is done.

The Chair: Mr. Wood has the floor.

Mr. Wood (Nipissing): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hunter, you've referred to the Ontario Employment Equity Act several times this morning. Some of the business people in the riding I represent have complained to me about the scope, I guess, of the Ontario act, and how it inflicts hardships on them. Are you advocating an Ontario—type act or just maybe specific areas, such as the role of unions, or such as what Mr. Ménard was saying, minimum standards? In other words, do you agree or disagree with the Ontario legislation?

Ms Blackstaffe: The key elements are the legislated role of unions, the minimum standards, and then the tribunal mechanism. Those are the three key areas out of the Ontario employment equity legislation that we would be in favour of. It also includes the right to post the actual plan in the workplace so that the employees know what the plan is.

Mr. Wood: I have just one more quick question. In your brief you also mention the lack of appeals of tribunal decisions and the fact that only employers and the commission can request tribunals. Commissioner Yalden, when he was here, saw this as a strength within the act. It would enable speedy decisions. As well, the act would deal with systematic issues rather than individual cases. He also stated that the rights of individuals would still be protected. They still had the right to nitiate their own private human rights complaints. Do you agree or lisagree with this view?

[Traduction]

Que dites—vous à un employeur dont les ressources sont limitées et qui passe en fait un temps indu à essayer de respecter la loi à la lettre alors qu'il pourrait peut—être essayer de le faire sans que cela soit sa principale préoccupation? Il y a d'autres choses importantes en affaires.

M. Hunter: En ce qui concerne Keith Spicer et le CRTC, nous doutons fort que l'on fasse tellement attention à toutes ces questions quand on traite avec les radiodiffuseurs. Nous ne sommes pas satisfaits du tout de la façon dont les radiodiffuseurs ont traité ces questions.

Si l'on considère les radiodiffuseurs, en particulier les postes qui traditionnellement reviennent à des hommes, on constate que des femmes ont réussi à travailler. . . Dans les emplois techniques, par exemple, des progrès ont été réalisés. Cela ne fait aucun doute.

Lorsque j'ai commencé comme technicien... Je me souviens qu'à un moment on disait qu'il y avait des rumeurs selon lesquelles il y aurait une technicienne de magnétoscopie à Toronto. Il n'y avait tout simplement pas d'autres femmes qui travaillaient à des emplois techniques en radiodiffusion à l'époque. Il y en a aujourd'hui un certain nombre mais il y a toujours beaucoup plus d'hommes. Il reste beaucoup à faire, en particulier dans le secteur privé.

Je pense simplement à ce qui se passe, et les quelques questions qui ont été posées au CRTC à ce propos ne règlent pas le problème. Je crois qu'il reste beaucoup à faire et qu'il nous faut une loi très stricte pour nous assurer que ce sera fait.

Le président: M. Wood a la parole.

M. Wood (Nipissing): Merci, monsieur le président.

Monsieur Hunter, vous avez parlé plusieurs fois ce matin de la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi. Certaines des entreprises de la circonscription que je représente se sont plaintes à moi de la portée de cette loi ontarienne et m'ont expliqué que cela représentait pour eux des difficultés. Préconisezvous une loi similaire à celle de l'Ontario ou simplement des mesures spécifiques, à propos par exemple du rôle des syndicats, ou de ce que disait M. Ménard de normes minimums? Autrement dit, êtes—vous favaroble ou défavorable à la loi ontarienne?

Mme Blackstaffe: Les éléments clés sont de légiférer le rôle des syndicats, les normes minimums puis le mécanisme de tribunal. Ce sont les trois éléments clés de la Loi sur l'équité en matière d'emploi que nous voudrions retenir. Elle inclut également l'obligation d'afficher les dispositions du régime sur le lieu de travail de sorte que les employés sachent de quoi il retourne.

M. Wood: J'aurais simplement une autre petite question. Dans votre mémoire, vous mentionnez également le fait qu'il n'y a pas beaucoup d'appels des décisions du tribunal et que seuls les employeurs et la commission peuvent demander des tribunaux. Le commissaire Yalden, lorsqu'il a comparu devant le comité, pensait que c'était un élément positif de la loi. Cela permettrait d'obtenir des décisions rapides. De même, la loi traiterait des questions systémiques plutôt que de cas particuliers. Il a d'autre part déclaré que les droits des particuliers seraient toujours protégés. Ils ont toujours le droit de présenter personnellement une plainte à la commission des droits de la personne. Êtes—vous d'accord ou non?

Ms Blackstaffe: They do appear to still have their own right to lay a complaint under the Canadian Human Rights Act, but not under the employment equity legislation. That's our concern. Up to now, the groups that have been laying complaints have tended to be unions and target group members who've used the employment equity legislation to lay complaints. In this proposed bill, this is not going to be possible any more. So that is a concern.

Mr. Wood: Mr. Hunter mentioned it briefly, but a concern of mine is the backlog of cases. The Human Rights Commission is basically a joke. It takes three years to do anything. If this thing is of the same structure, we'll be at this for a while.

The Chair: I'll permit Mr. Telegdi one short question.

Mr. Telegdi: I guess one part of the act basically leaves the identification to the employee or the prospective employee to self-identify it. I'm wondering if you have looked at that. Do you see a potential for abuse?

Ms Blackstaffe: I don't, particularly. I agree with the notion of self-identification. When you say "abuse", it's hard to imagine what that would be. Somebody would say they're not a minority when they are, or they don't have a disability when they do. . .? I don't—

Mr. Strahl: Or the other way around.

Ms Blackstaffe: Or the other way around.

Mr. Strahl: If I can get a promotion, maybe I'll throw in there that I'm one-quarter something else. If I put a racial thing in there, maybe I'll get a—

The Chair: The covert Mr. Strahl has seized the floor.

Mr. Strahl: I was trying to complete a sentence; I'm sorry.

The Chair: On that basis, I will allow Mr. Telegdi one more question.

Mr. Telegdi: We were looking at economic standing within the Canadian context, people identifying themselves as being of various backgrounds. What came down—and this was from 1986 statistics that I'm trying to get updated—was that people with Jewish backgrounds made up the first most economically advantaged group. The second one was the Egyptian group and the third one was the Japanese Canadian group. Two of these, the Egyptian and the Japanese, fall under employment equity in terms of race, whereas Cambodians are at the bottom. Do you ever advert to Cambodians, who are at the bottom of the visible minority breakdown?

• 1055

Number one, do you forever keep groups under employment equity when they economically do quite well, much better than the average, and are at the top? Number two, how do you break down within an employment framework the visible minorities? Do you have to have a proportion representing the Japanese community, a proportion representing the Cambodian community?

[Translation]

Mme Blackstaffe: Ils semblent avoir toujours le droit en effet de porter plainte aux termes des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne mais non pas de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est ce qui nous inquiète. Jusqu'ici, les groupes qui ont porté plainte étaient en général des syndicats et des membres des groupes cibles qui le faisaient en vertu des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans ce projet de loi, ce ne sera plus possible. C'est donc quelque chose qui nous préoccupe.

M. Wood: M. Hunter en a parlé brièvement mais j'aimerais revenir sur les délais nécessaires pour obtenir des décisions. La Commission des droits de la personne est essentiellement une plaisanterie. Il faut trois ans pour faire quoi que ce soit. Si c'est la même chose dans ce cas, on n'a pas fini.

Le président: Je permettrai à M. Telegdi de poser rapidement une question.

M. Telegdi: Une partie de la loi laisse pratiquement l'employé ou le futur employé libre de s'identifier ou non. Je me demandais si vous aviez examiné cet aspect. Pensez-vous qu'il puisse y avoir des abus?

Mme Blackstaffe: Pas particulièrement. Je suis favorable à la notion d'auto-identification. Quand vous parlez d'abus, je ne vois pas très bien à quoi vous pensez. Quelqu'un qui dirait qu'il ne fait pas partie d'un groupe minoritaire alors qu'il en fait partie ou qu'il n'est pas handicapé alors qu'il l'est...? Je ne...

M. Strahl: Ou le contraire.

Mme Blackstaffe: Ou le contraire.

M. Strahl: Si je veux obtenir une promotion, je vais peut-être essayer de dire que je suis un quart quelque chose d'autre. Si j'y mets quelque chose de racial, j'obtiendrai peut-être. . .

Le président: Voilà que M. Strahl s'est arrangé pour reprendre la parole.

M. Strahl: J'ai essayé simplement de finir une phrase; je suis désolé.

Le président: Alors, je laisserai également à M. Telegdi l'occasion de poser encore une question.

M. Telegdi: Nous considérions dans le contexte canadien la situation économique de gens qui s'identifient comme appartenant à divers groupes. Nous avons constaté—et c'était tiré de statistiques de 1986 que j'essaie de faire mettre à jour—que les gens de descendance juive constituent le groupe économiquement le plus avantagé. Le deuxième étant le groupe égyptien et le troisième le groupe de Canadiens d'origine japonaise. Deux d'entre eux, les Egyptiens et les Japonais, sont couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du fait de leur race, alors que les Cambodgiens sont tout au bas de l'échelle. Vous référez-vous jamais aux Cambodgiens qui sont tout en bas de cette liste de minorités visibles?

Premièrement, maintenez-vous éternellement dans cette liste les groupes qui s'en sortent très bien, bien mieux que la moyenne? Deuxièmement, comment répartissez-vous les minorités visibles? Faites-vous automatiquement figurer la communauté japonaise, la communauté cambodgienne?

Mr. Hunter: I'm not quite sure how to answer the question, frankly. We think it's important to identify the fact répondre à votre question. À notre avis, rappeler l'importance that the problem of hiring minorities and advancement within the workplace minorities is an important issue. I think we have to do that. I'm not so sure we have sat down and considered how we would deal with each one of those minorities and broken down into nationalities. I don't believe we've done that research and I don't believe we plan to undertake it.

The Chair: We have exceeded our time by three minutes. I thank the two presenters for their contribution to the committee. On behalf of the committee, thank you again.

As soon as the witnesses have left their chairs, I would invite the Canadian Ethnocultural Council. We welcome Mr. Dick, Dr. Cho and Miss Matsubara, and the executive director as well. Please proceed.

Mr. Emmanuel Dick (Vice-President, Canadian Ethnocultural Council): Good morning to the committee. I am accompanied this morning by a number of my colleagues: Dr. Cho, who is a director of the CEC; Maria Shin, the executive director; and Amy is the researcher for the CEC on this project.

First of all we would like to thank you for the opportunity to express our views on Bill C-64, the employment equity bill.

The Canadian Ethnocultural Council is a non-profit, non-partisan coalition of 38 national ethnocultural organizations, which in turn represent over 2,000 ethnic organizations across Canada. The CEC has been serving as a united voice for ethnic minorities nationwide, promoting a vision of multiculturalism that is based on respect for diversity and equity for ethnocultural groups in all aspects of Canadian life.

The CEC is a member of the National Employment Equity Network, which has been advocating for an effective employment equity legislation. The network was formed during the last employment equity consultation conducted in 1991-92 by the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act. The committee, chaired by the Hon. Alan Redway, produced a report, A Matter of Fairness. Today's presentation incorporates current positions of the CEC and the network, as well as the recommendations from the Liberal minority report of the Redway report.

My colleague Dr. Cho will go through two of the areas in which we have some interest. I will cover the two areas in which we have some specific interests and recommendations.

Dr. C.W. Cho (Member of the Executive, Canadian Ethnocultural Council): There are four different areas, issues, we'd like to address today: coverage, data collection and reporting, compliance and enforcement, and the consequential amendments.

About the first item, coverage, the CEC commends the inclusion of the federal public service in the employment equity bill. Along with other equality-seeking groups, the CEC has been advocating for the federal government to set an example for other employers and to show a genuine commitment to employment equity.

[Traduction]

M. Hunter: En toute honnêteté, je ne sais pas comment de la question de l'embauche et de la promotion des minorités visibles dans le monde du travail est impératif. Nous estimons que c'est notre devoir. Quant à répartir ces minorités par nationalité, je crois que nous n'y avons jamais songé. Nous n'avons pas fait ce genre d'étude et, à mon avis, ce n'est pas notre intention.

Le président: Nous avons dépassé l'horaire de trois minutes. Je remercie les deux témoins de leur contribution. Au nom du comité, encore une fois merci.

Dès que ces témoins auront quitté leurs places, j'inviterais les représentants du Conseil ethnoculturel du Canada à les remplacer. Monsieur Dick, monsieur Cho et mademoiselle Matsubara et madame la directrice exécutive, soyez les bienvenus. Je vous en prie.

M. Emmanuel Dick (vice-président, Conseil ethnoculturel du Canada): Bonjour. Je suis accompagné d'un certain nombre de mes collègues: M. Cho, un des directeurs du CEC; Maria Shin, la directrice exécutive, et Amy, la responsable de la recherche pour ce projet.

Nous aimerions commencer par vous remercier de nous avoir invités à venir exprimer notre avis sur projet de loi C-64, projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Conseil ethnoculturel du Canada est une coalition bénévole et non partisane de 38 organismes ethnoculturels nationaux qui eux-mêmes représentent plus de 2 000 organismes ethniques au Canada. Le CEC est le porte-parole des minorités ethniques sur la scène nationale, le promoteur d'une vision du multiculturalisme fondée sur le respect de la diversité et de l'équité pour les groupes ethnoculturels dans tous les domaines de la vie canadienne.

Le CEC est membre du Réseau national d'équité en matière d'emploi qui milite pour une législation d'équité en matière d'emploi réelle. Ce réseau a été constitué pendant la dernière consultation sur l'équité en matière d'emploi conduite en 1991-92 par le comité spécial sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce comité, présidé par l'honorable Alan Redway, a publié un rapport intitulé Une question d'équité. Notre exposé d'aujourd'hui incorpore les positions actuelles du CEC et du réseau ainsi que les recommandations du rapport minoritaire du Parti libéral du rapport Redway.

• 1100

Mon collègue M. Cho vous parlera de deux des aspects qui nous intéressent d'une manière générale et je vous parlerai de deux autres aspects au sujet desquels nous avons quelques recommandations à faire parce qu'ils nous intéressent plus particulièrement.

M. C.W. Cho (membre de l'exécutif, Conseil ethnoculturel du Canada): Nous aimerions aborder aujourd'hui quatre questions différentes: le champ d'application, les dossiers et les rapports, le contrôle d'application et les modifications corrélatives.

Pour ce qui est du champ d'application, le CEC se félicite de l'inclusion de la fonction publique fédérale. Tout comme d'autres groupes aux objectifs d'égalité analogues, le CEC réclamait du gouvernement fédéral qu'il montre l'exemple aux autres employeurs en donnant la preuve concrète de sa sincérité dans ce domaine.

The CEC national employment equity network and the Liberal minority report have all recommended previously that employment equity coverage should apply to all employers with fifteen or more employees. It makes sense to extend employment equity coverage because of the current depressed economic trends. Medium and small businesses are at the forefront of job creation. The proposed coverage of employers with one hundred or more employees will lag behind the current labour market situation.

As much as we are happy to see the coverage of the public service in the bill, we are disappointed that coverage is delayed for a large portion of the public sector. In our last brief the CEC specifically recommended the inclusion of the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces, and Parliament. Bill C-64 excludes these areas, the Canadian Security and Intelligence Service, and part of the Department of National Defence. Although we realize the special operational needs for these departments, without any time line for coverage implementation we are afraid they will eventually become exempt from employment equity.

The CEC also supports a consistent application of employment equity requirements for employers covered under the Federal Contractors Program. To help strengthen employment equity implementation, we recommend that the program be applied to all employers with more than fifteen employees which have federal contracts or grants in excess of \$50,000 in a one-year period. Also, it is important that an employment equity plan and the measures be in place before a company is considered for a federal government contract.

We support the minister's public education responsibility in the bill. Public education about the benefits of employment equity is extremely important to successful implementation of the bill. We would like to take this a little further and recommend establishment of a national employment equity strategy, which would take employment equity principles beyond the workplace. It is our view that the systemic barriers and discrimination facing members of the designated groups need to be addressed in a holistic manner and in every part of our society.

About data collection ---

The Chair: I really have to interrupt. You have gone line by line. If that is the intent, of course there will be no time left for questions and answers. I would just like to alert you. You have the option to proceed as you wish, but then there will be no interchange between the committee members and yourself. So I would suggest to you, as a friendly suggestion, to go to your recommendations and allow time for questions and answers.

What is the pleasure of the CEC?

[Translation]

Le réseau national d'équité en matière d'emploi du CEC et le Parti libéral dans son rapport minoritaire recommandait que le champ d'application de l'équité en matière couvre toutes les entreprises à partir de 15 employés. L'extension du champ d'application nous semble logique compte tenu de la mauvaise santé actuelle de l'économie. Les créatrices d'emploi ce sont les petites et moyennes entreprises. Proposer de n'appliquer cette mesure qu'à partir de 100 employés par entreprise ne répond pas aux réalités actuelles du marché du travail.

Aussi heureux soyons-nous de voir son application à la fonction publique, nous sommes déçus que pour une grande partie du secteur public, cette application soit reportée à plus tard. Dans notre demier mémoire, nous recommandions spécifiquement l'inclusion de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces armées canadiennes et du Parlement. Le projet de loi C-64 les exclut ainsi que le Service canadien du renseignement de sécurité et certaines composantes du ministère de la Défense nationale. Bien que nous comprenions les besoins spéciaux de ces ministères, sans délai précis d'application nous craignons qu'ils finissent par être totalement exemptés des mesures d'équité en matière d'emploi.

Nous sommes également favorables à une application constante des obligations d'équité en matière d'emploi pour les employeurs bénéficiaires du programme de contrats fédéraux. Pour renforcer le respect de l'équité en matière d'emploi, mous recommandons que ce programme soit appliqué à tous les employeurs comptant plus de 15 employés et qui bénéficient de contrats fédéraux ou de subventions fédérales dépassant 50 000\$ sur une durée d'un an. Il nous apparaît aussi important que le plan d'équité en matière d'emploi et les mesures requises soient en place avant qu'une entreprise puisse être considérée pour un contrat du gouvernement fédéral.

Nous nous félicitons de l'initiative d'éducation publique que doit assumer le ministre. L'éducation du public sur les avantages de l'équité en matière d'emploi est extrêmement importante pour le succès d'application de ce projet de loi. Nous aimerions faire un pas de plus et recommander la mise en place d'une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi qui véhiculerait les principes d'équité en matière d'emploi au—delà du milieu de travail. Nous estimons que les problèmes des obstacles systémiques et de la discrimination dont sont victimes les membres des groupes désignés doivent être réglés d'une manière globale dans tous les secteurs de notre société.

Pour ce qui est des dossiers et des rapports...

Le président: Je dois vraiment vous interrompre. Vous lisez votre texte mot à mot. Si vous allez ainsi jusqu'au bout, il n'y aura plus de temps pour une période de questions. Je tenais simplement à vous prévenir. Vous pouvez procéder comme vous le souhaitez mais nous n'aurons plus le temps de vous poser des questions. Permettez-moi de vous faire une suggestion amicale. Passez directement à vos recommandations pour que nous ayons le temps de vous poser des questions et vous d'y répondre.

Ou'en pensez-vous?

[Traduction]

1105

Dr. Cho: Well, what we plan to present here are the first four pages of the submission, deleting recommendations because this is now incorporated in the main document.

We feel there should be a clear definition of an employee in Bill C-64. We recommend a definition that includes full-time, part-time, term, and contract employees. It would be instructive for an employer to see patterns of representation specific to different employee statuses.

We are concerned that the proposed reporting requirements for employers will not be effective if the collection is not done properly. In order to ensure the accuracy and uniformity of the annual report, standardized methods must be devised and specified for collection of workforce data.

Annual reports by each employer must also contain useful and complete information, which guides an employer's employment equity plan and measures. For example, following information can reveal the existence or causes of systemic barriers such as statistics on a number of qualified applications from designated groups compared to the total number of qualified applications or a detailed breakdown of determination rates and reasons.

On reporting, the CEC recommends that all employers should be required to include employment equity plans and the measures in annual reports to the Canadian Human Rights Commission. Employment equity plans with numerical goals and timetables would not endanger company secrets when percentages of targeted representations are reported. Also, reporting employment equity measures such as recommendation policies may improve an employer's profile and business opportunities.

Mr. Dick: Mr. Chairman, thanks very much for your observation. In the initial paper we had made a synopsis in each area in which you had some concerns, followed by some recommendations, but in order to be brief what we had done was to write part of our brief in order to incorporate part of the recommendations at the end. That is what shortened the process of delivery.

In the last brief, the CEC—I'm reading here now—would respect the compliance and enforcement. In the last brief the CEC recommended that employers be required to consult with representatives of management, labour, and designated groups in planning the implementation of employment equity.

Bill C-64 specifies consultation with employers in employment equity planning, but not in implementation. The bill seems to depend on each employer's good will to incorporate views of employees. The bill should require an employer to share with the employees or to post in the workplace an employment equity plan and measures. Without knowledge of the employer's plan and policies, employees would be discouraged to participate in improving their workplace.

M. Cho: Notre intention est de vous présenter les quatre premières pages de notre mémoire, et d'exclure les recommandations car elles sont maintenant incorporées dans le document principal.

Nous estimons que devrait être clairement défini dans le projet de loi C-64 ce qu'on entend par employé. Nous recommandons une définition qui inclut les employés à plein temps, à mi-temps, à terme et à contrat. Il serait instructif pour les employeurs de constater les courbes de représentation spécifiques aux différents statuts d'employés.

Nous craignons que les rapports établis par les employeurs soient inefficaces si les dossiers ne sont pas remplis correctement. Pour assurer une exactitude et une uniformité de ces rapports annuels, il faut imposer des méthodes normalisées de tenue des dossiers.

Il faut également que les rapports annuels de chaque employeur contiennent des informations utiles et complètes permettant d'évaluer son plan d'équité en matière d'emploi et les mesures appliquées. Par exemple, certaines informations peuvent révéler l'existence ou la cause d'obstacles systémiques, des informations telles que les statistiques sur le nombre des demandes d'emploi admissibles de groupes désignés comparativement au nombre total de demandes admissibles ou la ventilation détaillée des décisions et de leurs motifs.

Le CEC recommande que tous les employeurs aient l'obligation d'inclure leur plan d'équité en matière d'emploi et les mesures prises dans les rapports annuels soumis à la Commission canadienne des droits de la personne. Des plans d'équité en matière d'emploi contenant des objectifs chiffrés et des calendriers ne divulgueraient aucun secret puisque ces chiffres ne concerneraient que les pourcentages de représentation ciblés. Également, rapporter les mesures d'équité en matière d'emploi, les politiques suivies, pourrait améliorer le profil de l'employeur et avoir des retombées positives sur son chiffre d'affaires.

M. Dick: Monsieur le président, je vous remercie infiniment de votre intervention. Dans notre document initial nous avions dressé un petit tableau de chacun des aspects qui nous préoccupent, suivi de quelques recommandations, mais pour faire plus court nous avions aussi incorporé certaines des recommandations à la fin dans le texte même du mémoire. C'est ce qui nous permet d'être plus brefs.

Dans son dernier mémoire, le CEC—je reprends le texte à la partie concernant l'application et l'observation. Dans son dernier mémoire le CEC recommandait que les employeurs aient l'obligation de consulter des représentants de la direction, des travailleurs et des groupes désignés sur la stratégie d'application du plan d'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi C-64 parle de consultations au niveau de la planification et non pas au niveau de l'application. Le projet de loi semble compter sur la bonne volonté des employeurs à incorporer les avis de leurs employés. Le projet de loi devrait faire obligation à l'employeur de communiquer avec ses employés ou d'afficher sur le lieu de travail le plan et les mesures d'équité en matière d'emploi. Si les employés ignorent le plan et les politiques de l'employeur, ils ne seront pas incités à participer à l'amélioration du milieu de travail.

There should be consistent application of requirements for reporting on compliance to all employers subject to this bill. In addition, administrative fines should apply to all employers as well. This means that all employers, including the Treasury Board, would report to the Canadian Human Rights Commission and be subject to fines, for instance.

We would also like to see open access to an employment equity review tribunal proposed in the bill. The bill stipulates that only an employer of the Canadian Human Rights Commission can request a tribunal hearing. We recommend the tribunal process be open to employees and third parties. Employment equity is a matter of human rights and equality of opportunity. Therefore, limited tribunal access would be contrary to the spirit of the bill.

Further, on the issue of human rights, an employment equity legislation should be quietly constitutional so that equity principles would not be compromised by various regulations and legislation.

• 1110

We recommend that the phrase "not authorized by law" should be taken out of paragraph 5.(a) of the bill.

In addition, serious loopholes in Bill C-64 threaten the efficacy of enforcement through audits and tribunals. Unless clarified or taken out completely, this bill fails to define subjective and loose terms such as "reasonable efforts", "reasonable progress", and "undue hardship". As it stands now, a non-compliant employer would be able to avoid employment equity implementation altogether, claiming its own definition of "undue hardship".

Penalties for non-compliance must be large enough to be effective. We recommend that monetary penalties be set against each non-compliance or failure to report to the Canadian Human Rights Commission at 5% of an employer's payroll or \$100,000, whichever is greater, and double amounts for repeat offenders. We believe \$10,000 is not a big enough incentive for a large company, nor fear to small companies.

We have voiced a concern in the last brief that the Canadian Human Rights Commission has been inadequate and ineffective in monitoring the current Employment Equity Act. In 1988, only 18 reviews were conducted out of a total of 375 employers. We have already seen the huge backlog of human rights complaints at the commission. Without adequate resources both financially and in human resources, the commission will not be able to audit or enforce compliance.

Bill C-64 does not specify a time limit for the commission to request a tribunal hearing when compliance is not achieved by an employment equity officer. This means non-compliance will be left to continue, just as human rights cases are allowed to pile up at the commission.

[Translation]

Tous les employeurs couverts par ce projet de loi devraient être soumis aux mêmes obligations de rapport. En outre, les amendes administratives devraient être appliquées à tous les employeurs. Cela signifie que tous les employeurs, y compris le Conseil du Trésor, devraient faire rapport de leurs initiatives à la Commission canadienne des droits de la personne et seraient passibles d'amendes, si nécessaire.

Nous aimerions également que l'accès au tribunal d'équité en matière d'emploi proposée dans le projet de loi soit ouvert. Le projet de loi stipule que seul un employeur peut demander une audience. Nous recommandons que cette audience soit ouverte aux employés et à des tiers. L'équité en matière d'emploi est une question de droits de la personne et d'égalité des chances. Par conséquent, un accès limité à ces tribunaux serait contraire à l'esprit du projet de loi.

En outre, toujours sur le plan des droits de la personne, toutes les législations d'équité en matière d'emploi devraient être discrètement constitutionnelles afin que les principes d'équité ne soient pas compromis par les diverses règles et lois.

Nous recommandons la suppression de l'expression «non autorisé par une règle de droit» du paragraphe 5.a) du projet de loi.

De plus, de graves lacunes dans le projet de loi C-64 menacent l'efficacité des contrôles d'application et des tribunaux. Des termes subjectifs et vagues comme «efforts raisonnables», «progrès raisonnable» et «préjudice injustifié» devraient être clarifiés ou carrément supprimés. Actuellement, un employeur non respectueux de la loi pourrait très facilement s'en sortir au motif de «préjudice injustifié» défini par lui-même.

Les sanctions doivent être suffisamment importantes pour être efficaces. Nous recommandons que les sanctions pécuniaires pour non-respect de la loi ou pour défaut de rapport à la Commission canadienne des droits de la personne soient fixées à 5 p. 100 des salaires versés par l'employeur, avec un plafond de 100 000\$, et que la somme soit doublée en cas de récidive. Nous ne croyons pas que 10 000\$ soit suffisant pour encourager les grandes compagnies à faire quelque chose, ni suffisant pour faire peur aux petites compagnies.

Dans notre dernier mémoire, nous nous inquiétions du fait que la Commission canadienne des droits de la personne n'avait pas les moyens nécessaire pour superviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En 1988, sur un total de 375 plaintes, seules 18 ont été examinées. L'accumulation des dossiers en retard à la Commission est déjà énorme. Sans des ressources adéquates tant financières qu'humaines, la Commission ne pourra pas procéder à des contrôles d'application et de respect de la loi.

Le projet de loi C-64 ne fixe pas de limites de temps à la commission pour réclamer une audience de tribunal quand un agent de contrôle de la conformité à l'équité en matière d'emploi ne fait pas son travail. La loi continuera donc à être ignorée tout comme les dossiers de droits de la personne continuent de s'accumuler à la commission.

Another concern with the Canadian Human Rights Commission as the enforcement body is that it would audit the Treasury Board, which is an employer of the federal public service. We have serious reservations about the commission's real authority to audit and negotiate compliance with its own employer. Therefore we recommend that an independent body be created to monitor and enforce employment equity. At a minimum, the Canadian Human Rights Commission should be funded adequately and directly from Parliament for its mandate with the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act.

We would also like the bill to guarantee representation of all four designated groups on an employment equity review tribunal.

In the area of consequential amendments, proposed subsection 54.1(2) is an amendment to the Canadian Human Rights Act which will remove a tribunal's power to order employment equity plans or measures. This will in effect increase the workload of the Canadian Human Rights Commission, since systemic remedies related to employment equity cannot be ordered by a tribunal. Systemic workplace problems which could be solved by employment equity measures would need to be dealt with through individual human rights complaints. This amendment fails to recognize the relationship between individual human rights cases and systemic discrimination in the workplace. Therefore we recommend proposed subsection 54.1(2) be taken out of the bill.

In conclusion, we would like to stress that employment equity is a matter of upholding human rights and ensuring equal opportunity for all. It is not about creating privilege for the designated groups. We hope our recommendations will assist the government in effective implementation of Bill C-64.

The list of our recommendations is attached, of course, to our brief.

The Chair: Thank you, Mr. Dick. Mr. Ménard.

M. Ménard: Avant d'interroger les témoins, monsieur le président, je voudrais invoquer le Règlement parce que je suis un peu inquiet. On nous distribue de plus en plus de mémoires unilingues anglais. Vous savez que normalement, on n'est même pas censé distribuer les mémoires s'ils ne sont pas dans les deux langues officielles. Je veux bien être conciliant, mais je veux vraiment qu'on s'assure que les témoins qui viennent ici, surtout quand ce sont des organismes qui ont les moyens de le faire, aient des mémoires dans les deux langues officielles; autrement, on ne permettra plus la distribution.

De plus, comme l'avait soulevé mon collègue du Parti réformiste, on n'a déjà pas les mémoires longtemps à l'avance. S'il faut qu'en plus, on les ait seulement en anglais, notre collaboration va s'en trouver affaiblie. Je suis déçu qu'un organisme comme le Conseil ethnoculturel du Canada n'ait pas un mémoire en français. J'avoue que je trouve ça un peu décevant. Cela étant dit, ma bonne humeur revient. N'étant pas un être rancunier, je vous souhaite quand même la bienvenue.

[Traduction]

L'autre problème que pose cette proposition de rôle pour la Commission des droits de la personne est que la commission devra contrôler le Conseil du Trésor qui est l'employeur de la fonction publique fédérale. Nous émettons de graves réserves quant à l'autorité réelle de la Commission à contrôler et négocier le respect de la loi avec son propre employeur. Nous recommandons en conséquence qu'une instance indépendante soit créée pour contrôler l'application et le respect de l'équité en matière d'emploi. Au minimum, la Commission des droits de la personne devrait être suffisamment financée par le Parlement pour remplir son mandat dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans le cadre de la Loi sur les droits de la personne.

Nous aimerions également que le projet de loi garantisse la représentation de tous les quatre groupes désignés dans les tribunaux de l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne les modifications corrélatives, le nouveau paragraphe 54.1(2) qui modifie la Loi sur les droits de la personne retire au tribunal le pouvoir d'ordonner un plan ou des mesures d'équité en matière d'emploi. Cela aura pour effet d'accroître la charge de travail de la Commission des droits de la personne puisque les remèdes systémiques liés à l'équité en matière d'emploi ne peuvent être ordonnés par ce tribunal. Les problèmes systémiques sur les lieux de travail qui pourraient être résolus par des mesures d'équité en matière d'emploi devront être réglés un à un devant la commission. Cette modification oublie les liens qui existent entre les affaires individuelles de droits de la personne et la discrimination systémique sur les lieux de travail. Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 54.1(2) proposé soit supprimé.

En conclusion, nous aimerions rappeler que l'équité en matière d'emploi est une question de défense des droits de la personne et de l'égalité des chances pour tous. Il ne s'agit pas de créer des privilèges pour les groupes désignés. Nous espérons que nos recommandations aideront le gouvernement à améliorer l'efficacité du projet de loi C-64.

La liste de nos recommandations est annexée, bien entendu, à notre mémoire.

Le président: Merci, monsieur Dick. Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Before I put my questions to the witnesses, Mr. Chairman, I have a point of order because I am a bit concerned. We are more and more given briefs only in English. You know that normally, you are not even supposed to circulate briefs that are not in both official languages. I am ready to be conciliatory, but I would like to make sure that the witnesses that come to see us, especially when it is organizations that have the means to do so, have their briefs in both official languages: otherwise, we should not allow them to be circulated.

Moreover, as my colleague from the Reform Party said earlier, we never get those briefs ahead of time. If on top of that we must have them only in English, our cooperative effort will be greatly diminished. I am disappointed that an organization such as the Canadian Ethno–cultural Council does not have a French version of its brief. I must admit that I find it a bit disappointing. This off my chest, my good humour is coming back to me. I am not of a vindictive nature and I still wish to welcome you.

[Translation]

• 1115

Vous avez mentionné que vous souhaitiez que le gouvernement canadien puisse se faire le promoteur ou le porte-parole d'une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi. Vous avez même parlé d'une approche «holistique». Pouvez-vous nous définir un peu plus à quoi vous faisiez allusion quand vous avez fait cette affirmation dans votre présentation?

Ms Maria Shin (Executive Director, Canadian Ethnocultural Council): If I could, I'll just make an apology as well for the Ethnocultural Council. We were unable to produce this written submission to you in advance and to produce it in French.

I think it also may be informative to describe our situation. As you know, we're all in this climate of cut-backs, and unfortunately, as our eligibility to the program of the Official Languages Act just finished a number of years ago, we are now unable to produce much of our material in French, which we feel is to the detriment of all the work we try to do in this area. So we hope we are able to obtain that kind of official support more in the future. Thank you very much.

The Chair: It was agreed by the committee in our business meeting of December 13 that a brief from a witness shall be circulated in the language in which it was produced and translation would follow as soon as possible. So we have agreed that we will circulate the briefs as they are submitted in the language submitted. Of course, because we didn't receive it, there was no opportunity for us this time to go through the process of translation.

In the interest of time for the witnesses, I would like us to focus on the debate of today.

Do you have a question, Mr. Ménard?

M. Ménard: Je n'ai pas eu de réponse concernant ce à quoi le témoin se réfère lorsqu'il nous invite ou lorsqu'il invite le gouvernement à adopter une approche «holistique» pour une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi. À part ce qu'on retrouve dans le projet de loi, ça veut dire quoi? C'était ma question, monsieur le président.

Ms Shin: There are many equity-related initiatives taking place, not only in terms of employment, but in many areas. I think more and more, administratively and in terms of policy development, it is important to integrate and to begin to coordinate many areas so that the gaps aren't there. When employers, for example, feel frustation that the many different systems or pieces of legislation are coming down, we have to make sure that one piece isn't going to be caught up with the other pieces.

Overall, I think it is important to look at educational strategies as well as at implementation strategies of employment equity. That process of holistic approach is what we're driving at.

M. Ménard: J'aimerais poser une dernière question, si vous me le permettez. Vous avez mentionné que vous aviez des inquiétudes quant à la possibilité que la Commission canadienne des droits de la personne puisse s'acquitter de son mandat de

You mentioned that you wished that the Canadian government would promote or advocate a national employment equity strategy. You even suggested a holistic approach. Could you elaborate a little on what you were referring to when you mentioned that in your presentation?

Mme Maria Shin (directrice exécutive, Conseil ethnoculturel du Canada): Permettez-moi auparavant de présenter les excuses du Conseil ethnoculturel. Nous n'avons pas pu vous envoyer notre mémoire à l'avance et nous n'avons pas pu en préparer une version française.

les *auelaues* doute utile Vous trouverez sans renseignements que je vais vous donner et qui décrivent notre situation. Comme vous le savez, nous vivons à une époque de compressions, et malheureusement, comme depuis quelques années nous ne jouissons plus du droit de participation au programme en vertu de la Loi sur les langues officielles, nous ne pouvons désormais plus préparer un document en français, ce qui nuit au travail que nous essayons de faire. Nous espérons pouvoir obtenir de nouveau une aide officielle à cet égard à l'avenir. Merci beaucoup.

Le président: Lors de la réunion de préparation du 13 décembre, les membres du comité ont convenu qu'un mémoire présenté dans une langue serait distribué dans cette langue et qu'on veillerait à le faire traduire dès que possible par la suite. Nous avons donc convenu de distribuer les mémoires tels quels dans la version que nous recevions. Bien sûr, n'ayant pas reçu votre mémoire, nous n'avons pas pu le faire traduire.

Pour ne pas abuser du temps de nos témoins, j'aimerais que nous en revenions au sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Avez-vous une question à poser, monsieur Ménard?

Mr. Ménard: I didn't receive an answer on what the witness was referring to when he invites the government to adopt a holistic approach in terms of a national employment equity strategy. Other than what we find in the bill, what does it mean? That was my question, Mr. Chairman.

Mme Shin: Il y a bien des mesures connexes prises en matière d'équité, pas seulement sur le plan de l'emploi, mais dans bien des secteurs. Sur le plan administratif, et sur le plan de l'élaboration de la politique, il est de plus en plus important de procéder à une intégration et de coordonner divers secteurs pour que rien ne soit laissé au hasard. Par exemple, afin d'éviter des frustrations aux employeurs face à divers régimes ou à diverses mesures législatives, il faut s'assurer qu'une mesure législative ne va pas à l'encontre d'une autre.

Dans l'ensemble, il est capital de faire oeuvre éducative en même temps qu'on prévoit une stratégie d'application de l'équité en matière d'emploi. Ce genre d'approche «holistique» est ce que nous visons.

Mr. Ménard: I would like to ask a last question with your permission, Mr. Chairman. You voiced your concern as to whether the Canadian Human Rights Commission had the ability to fulfill its mandate in terms of compliance and

vérification et de son mandat de contrôle d'un certain nombre de enforcement of the provision of the current act. For example, you dispositions de la loi. Vous nous dites, par exemple, qu'en 1988, il y a eu 18 examens qui ont concerné 375 employeurs. Est-ce que c'est libellée et avec son aire de rayonnement actuelle, s'applique à environ 350 employeurs.

Mr. Dick: I think the concern here is the legislation as written does not speak about increasing the staff. Now the Human Rights Commission goes and votes to put employment equity under human rights, so there are two tasks being performed, apparently with the same level of staffing.

M. Ménard: Merci.

The Chair: Mr. Strahl.

Mr. Strahl: I have a couple of points. You mentioned in your brief you would like to see the minimum number of employees reduced down to the level of 15, instead of the 100 proposed.

We had a couple of witnesses before the committee last week, and one of them was the CLC. They have 110 employees and are very proactive on employment equity. They have only four visible minorities in the entire organization. They are actively thrashing the bushes, I guess, trying to increase that, as they think is their duty, and yet they have only four.

The CRTC admits they don't have adequate representation of women, visible minorities or disabled people. They mentioned it's very difficult, in a small organization such as theirs-420 people—to always have the right numerical goals and targets met.

1120

I know from my personal experience and background, and I mentioned this to the committee the other day, because of the d'expérience, ayant été dans les affaires, ce que c'est que d'avoir type of business, I had anywhere from 25 to 50 employees. Depending on the year I might have 20% to 50% aboriginal representation because it was a logging industry. I didn't hire on the employment equity, but that's what I ended up with. It totally varied from year to year. In some operations I sometimes had 100% aboriginal; the next year I might have 0%, because it's a small operation and it's not like Bell Canada, where you have 10,000 people. The vagaries are taken out of it because of the large number.

Why would you think 15 is fair? That's not a very big number. If you have a small company one day you might have two people who are visible minorities and that's your target goal. They quit and suddenly you're at a loss. Other people seem to think it's going to be difficult.

Mr. Dick: One response would be that the major source of employment would be created in small business. As they multiply and proliferate right across the country you'll have

[Traduction]

mentioned that in 1988, 18 reviews were conducted out of a total of 375 employers. Is that the case? If yes, it is wonderful because the exact? Si c'est le cas, c'est super, parce que la loi, telle qu'elle est act, given its present scope, applies to approximately 350 employers.

> M. Dick: Ce qui est inquiétant, c'est que les dispositions de la loi telles que libellées actuellement ne prévoient pas une augmentation du personnel. La Commission des droits de la personne en récupérant l'équité en matière d'emploi sous le parapluie des droits de la personne se voit donc confier deux tâches, sans toutefois une augmentation de personnel.

Mr. Ménard: Thank you.

Le président: Monsieur Strahl.

M. Strahl: J'ai quelques remarques à faire. Dans votre mémoire, vous souhaitez que le nombre minimum d'employés passe à 15, plutôt que 100, comme il est proposé de le faire.

La semaine dernière, nous avons entendu des témoins, et notamment les représentants du Congrès du Travail du Canada. Cet organisme a 110 employés et il est tout à fait actif sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Seulement quatre membres de minorités visibles travaillent pour l'organisme. On s'occupe activement de remédier à cela et d'en employer davantage, parce que l'organisme estime que c'est son devoir, et pourtant il n'en emploie que quatre.

Le CRTC reconnaît qu'il n'emploie pas assez de femmes, de membres de minorités visibles ou de personnes handicapées. Le conseil nous dit qu'il est très difficile pour un organisme aussi petit—420 employés—d'atteindre constamment les objectifs quantitatifs.

Comme je le disais la semaine dernière ici en comité, je sais de 25 à 50 employés. Étant donné qu'il s'agissait d'une entreprise de coupe de bois, suivant les années, je pouvais avoir entre 20 à 50 employés autochtones. Même sans les objectifs d'équité en matière d'emploi, le résultat était le même. Mais il variait du tout au tout d'une année à l'autre. Pour certains travaux, la main-d'oeuvre était parfois entièrement autochtone. L'année suivante, il pouvait arriver que je n'emploie du tout d'autochtones car mon entreprise étant petite, contrairement à Bell Canada où il y a 10 000 employés. Dans le cas d'une société comme Bell Canada, c'est moins irrégulier à cause du grand nombre d'employés.

Pourquoi pensez-vous que 15 employés représenteraient un chiffre adéquat? Ce n'est pas beaucoup. Pour une petite compagnie, deux membres de minorités visibles pourraient constituer l'objectif. Si d'aventure, ces deux personnes démissionnent, vous vous retrouvez perdant. Il y a des gens qui pensent que cela pourrait créer des difficultés.

M. Dick: Nous pourrions vous répondre que les petites entreprises pourraient être la source la plus importante de création d'emplois. Au fur et à mesure que les PME se these 15s multiplied many times so it will hold a large number multiplieraient au Canada, cela ferait bien des fois 15 employés

of employers. If the individual large employer would not be as present in the marketplace as would these small 15s, 20s and 25s, if you capture some smaller amount in the larger parts it would be reflected and you'll have a greater representation of the four targeted groups.

Mr. Strahl: I can understand that, but just to reiterate one small business might be in Chinatown in Vancouver or in Abbotsford, where my riding is, with a large Punjabi group. One day they may have 50% of a visible minority but for a variety of reasons, next year they might have only 10%, next year they might have 100%. Because it's a small group, if they have to do a yearly report to the Canadian Human Rights Tribunal, one year they'll be the employer of the year, the next year they'll be subject to fines because they just can't control 15 people. It's not like 10,000.

Mr. Dick: I think what you're saying is that as an employer you have been an equal opportunity equity employer because your set of figures moves across a different spectrum. You said that you have been making it receptive so all can enter and the object is to make it all-inclusive.

Mr. Strahl: I don't think we're going to get to that 15 minimum.

I'd like to get to another topic for a moment. In Harvard University they have a quota, and it's not even just a numerical goal, where they have to enrol a certain number of visible minorities into their program. However, it has evolved from that. They must have a background check on visible minorities now to see which ones come from middle class backgrounds and which ones come from the slums or disadvantaged backgrounds. In other words, down there not only must you have a quota for visible minorities, but you must also now have a quota within the visible minorities to determine which ones should be enrolled.

When I hired there was no such thing as employment equity. I hired the best people I could get. What's to keep this think from evolving till it starts to discriminate within the system against the very people it's supposed to help? What's to stop so far, as someone already mentioned here, four or five targeted groups that have reached pay equity, or maybe superior pay, being considered equally as the Cambodian who is low on the totem pole? But what's to stop this thing from evolving into what's happened down at Harvard, where you start saying that these visible minorities don't rate it and these ones do? Do we start to distinguish between groups or between backgrounds or socio—economic things? When is it going to stop?

Mr. Dick: I think there are two things of concern to me in your response. Number one, you spoke about quotas, and I do not think in our presentation that word was ever mentioned at all. We're speaking about ensuring equal opportunity for all. The concept of quotas is not in our general vocabulary.

[Translation]

et un grand nombre d'employés au bout du compte. Si ces entreprises de 15, 20 ou 25 employés constituaient une masse plus importante qu'un gros employeur, et si les objectifs étaient adaptés à la taille de l'entreprise, le marché du travail s'en ressentirait et on atteindrait une meilleure représentation des quatre groupes cibles.

M. Strahl: Je comprends bien cela, mais je voudrais vous répéter qu'une petite entreprise pourrait très bien être installée dans le quartier chinois de Vancouver ou Abbotsford, c'està-dire dans ma circonscription, où vit un groupe important de Punjabi. Une telle entreprise pourrait un jour embaucher 50 p. 100 de membres de minorités visibles mais pour toutes sortes de raisons, l'année suivante, cette représentation pourrait être réduite à 10 p. 100, alors que l'année d'après, elle serait de 100 p. 100. Étant donné qu'il s'agit d'un petit groupe, si on exige de lui un rapport annuel au Tribunal canadien des droits de la personne, une année, cette entreprise recevra des félicitations alors que l'année suivante elle risquera des amendes parce qu'il est plus difficile de contrôler la représentation quand on n'a que 15 employés. Ce n'est pas la même chose quand on en a 10 000.

M. Dick: Vous êtes en train de me dire qu'en tant qu'employeur, vous avez respecté l'égalité des chances à cause d'une représentation variée. Vous dites que vous avez agi de telle sorte que tous les candidats pouvaient être embauchés et que c'est cette généralisation précisément qui est l'objectif.

M. Strahl: Je ne pense pas que nous puissions en arriver à ce minimum de 15.

Je voudrais aborder un autre sujet. À l'Université Harvard, il existe un quota, qui ne constitue pas uniquement un objectif chiffré, pour l'inscription d'un nombre donné de membres des minorités visibles. Toutefois, c'est parti de là. Il faut également faire une enquête sur l'origine des membres des minorités visibles pour voir combien d'entre eux viennent de la classe moyenne et combien viennent des bas-fonds ou de la classe démunis. En d'autres termes, là-bas, on ne se contente pas d'un quota de membres de minorités visibles, car à l'intérieur de ce groupe, il existe un quota pour déterminer qui devrait être embauché.

Quand j'avais à embaucher des employés, l'équité en matière d'emploi n'existait pas. J'embauchais les meilleurs candidats possible. Qu'est-ce qui empêchera que toute cette notion n'évolue à tel point qu'elle devienne une forme de discrimination contre ceux-là même qu'elles visent à aider? Comme quelqu'un l'a déjà dit, qu'est-ce qui empêche actuellement quatre ou cinq groupes cibles qui ont déjà obtenu la parité salariale, ou même un salaire supérieur, de recevoir le même traitement qu'un Cambodgien qui se trouve tout en bas de l'échelle. Qu'est-ce qui empêche cette notion de se transformer pour aboutir à ce qui se passe à Harvard, où on constate que certaines minorités visibles sont jugées par rapport à d'autres? Va-t-on faire une distinction entre les groupes, ou suivant les antécédents ou suivant des critères socio-économiques? Jusqu'où les choses vont-elles aller?

M. Dick: À mon avis, il y a deux éléments qu'il faut relever ici. Tout d'abord, vous avez parlé de quotas et je ne pense pas que nous en ayons parlé une seule fois dans notre exposé. Nous voulons garantir des chances égales pour tous. Le mot «quotas» ne fait pas partie de notre vocabulaire.

[Traduction]

• 1125

The second point is that I'm always uncomfortable when you use an American experience, something foreign, and apply it. It's a totally different experience. To simply impose the American experience of Harvard onto a totally different experience in the development of the Canadian federation is not necessarily a comparison we can make.

The Chair: Mr. Telegdi, you have the floor.

Mr. Telegdi: I have been examining the bill. The more I examine it, the more difficulty I have with it, which probably is politically incorrect to say.

I was president of the Kitchener-Waterloo multicultural centre for a number of years. I established a mayor's race relations committee in the Waterloo region. I've dealt with race issues in university and throughout my public life. I'm a refugee immigrant to this country. I saw my parents struggle to get to where they got. One of the things I'm wondering about is at what point we earn the right to be called Canadians instead of it being broken down on the basis of ethnic background.

As well, an area I have trouble with is that while the word "quota" is not in the vocabulary, everything else is that indicates that there are future quotas to be had.

The other thing I haven't found an answer to is when you look at visible minority designation. We don't seem to differentiate between anyone in the target group. For instance, somebody could meet their target or quota by hiring all Japanese if they so desired, and that would fit in terms of the target group. The other one is the process of self-identification.

I have heard that some people, when they apply for jobs, identify themselves as being part of a minority, because there's absolutely no way to check on that. When I asked Mr. Yalden about that, he informed me that we want to be inclusive. But that's not really the case. We do not give out welfare without somebody proving that they are actually entitled to it. We don't give it on somebody's word that they are in economic distress.

But the thing that bothers me most of all is that we're institutionalizing race into being Canadian. To get away from self-identification, you'd almost need some type of registry as to what is your background and where you come from. You almost have to have it certified.

My biggest problem with this whole thing is that I'm getting the sense that it's making this country, less tolerant than it was a number of years back. That really causes me distress. All my life I've tried to build bridges. I've tried to find solutions and come to understandings with various groups.

I can tell you that the feedback I get, including from members of visible minorities themselves, is that they don't want people to think they got their position because they're a member of a visible minority. They don't want others to cheapen their achievement.

I guess I'm wondering at what point we earn the right to be called Canadians.

D'autre part, quand on fait allusion à ce qui se passe aux États-Unis, à une expérience étrangère et qu'on l'applique ici, où la réalité est totalement différente, j'ai du mal à suivre. Appliquer une expérience américaine de l'Université Harvard à une situation totalement différente à cause de l'évolution de la fédération canadienne se résume à une comparaison bancale.

Le président: Monsieur Telegdi, vous avez la parole.

M. Telegdi: J'ai étudié les dispositions du projet de loi. Plus je les examine, plus j'y trouve à redire, mais mes propos sont peut-être politiquement incorrects.

J'ai été président du Centre multiculturel de Kitchener-Waterloo pendant un certain nombre d'années. J'ai constitué dans la région de Waterloo un comité sur les relations raciales placé sous la houlette du maire. À l'université et pendant toute ma vie publique, je me suis occupé de relations raciales. Je suis immigrant réfugié ici. J'ai vu mes parents travailler durement pour arriver où ils sont. Je me demande quand nous obtenons le droit d'être appelés Canadiens plutôt que suivant notre origine ethnique.

En outre, le mot «quota» ne fait pas partie du vocabulaire, mais tout le reste semble indiquer qu'à l'avenir il y aura des quotas.

Il est autre chose qui me laisse perplexe: prenez la désignation d'une minorité visible. Il semble qu'on ne fasse pas de distinction entre les divers éléments qui appartiennent à un groupe cible. Par exemple, un employeur pourrait respecter la cible ou le quota en embauchant uniquement des Japonais et pourrait prétendre qu'ils appartiennent tous à un groupe cible. Par ailleurs, il y a le mécanisme d'auto-identification.

J'ai entendu dire qu'il y a des gens qui, quand ils font une demande d'emploi, déclarent qu'ils font partie d'une minorité, parce qu'il n'y a absolument pas moyen de vérifier cela. Quand j'ai posé la question à M. Yalden, il a dit que l'objectif était d'être général. Mais ce n'est pas du tout ce qui se passe, on n'accorde pas l'assistance sociale à qui que ce soit sans demander des preuves. On ne croit pas les gens sur parole quand ils disent qu'ils sont dans le besoin.

Ce qui me trouble encore davantage, c'est qu'on est en train d'institutionnaliser la race dans le fait d'être Canadien. Si on voulait renoncer à l'auto-identification, il faudrait presque un registre quant aux antécédents, et quant à l'endroit d'où l'on vient. Ce serait presque une forme d'homologation.

Là où je vois la plus grosse difficulté, c'est que j'ai l'impression que tout cela rend notre pays moins tolérant qu'il ne l'était il y a un certain nombre d'années. Et cela me trouble vraiment. Toute ma vie, j'ai essayé de jeter des ponts, de trouver des solutions et des terrains d'entente avec divers groupes.

D'après ce qu'on me rapporte, et j'entends cela aussi de la part de membres des minorités visibles, personne ne veut qu'on dise qu'ils ont obtenu leur emploi parce qu'ils appartenaient à une minorité visible. Ils ne veulent pas que les autres minimisent leur succès.

Je me demande à quel moment on obtient le droit de s'appeler Canadien.

Mr. Dick: Yes, I share some of your concerns. I don't think those concerns rest simply within the majority class, sir. It remains also within the targeted group.

But I think one has to begin to look at some figures. Let's say about 9.4% of the population would be considered a visible minority, but the participation rate within the workforce is just simply 9.1%. As well, within the visible minority community, 54% of the visible minorities are concentrated in occupations that are simply clerical or beneath.

On the other hand, if you were to look in the federal service, where employment equity has not been introduced, in 1987 there was a 2.7% participation rate. It rose by 1992 to 3.8%. But in another sector here, where you had an employment equity provision, that number rose from 2.7% to 7.9%. That's still beneath the representation of the population group within the community.

• 1130

The presentation really has to do with upholding human rights and ensuring equity. This whole bill to us is about providing equitable entry and moving up, and if that would be done voluntarily. But the record indicates quite clearly, if you look at the figures, that involuntary compliance has not produced the results; therefore, there has not been equitable participation by the groups across the country.

The Chair: I would like to pose a couple of questions. To have a measure of achieving success, you have to have facts and figures. One of them ought to be based on the accurate measurement of the groups designated. Since it has been estimated by some witnesses that as much as 15% may not voluntarily disclose themselves, is the CEC opposed to mandatory identification to preclude any under-reporting or over-reporting, and why?

Dr. Cho: I think it's a very difficult question, as the previous speaker here indicated. Every one of us tries to be a Canadian. Having spent more than 40 years of my adult life in Canada and making all the effort to become a Canadian, I can sympathize with what you view. But at the same time, because of these we have to recognize the individuals' opinions and their own self-identification.

If we do not allow that kind of thing to take place, then I don't think we can call this Canada a nation. Within that nation you can identify yourself as your group. You belong to a visible minority or you belong to a non-visible minority. You may be a Korean and you feel yourself to be white. If that is so, I really don't see why we have to force him to identify himself as the visible minority.

The Chair: So I get it that the CEC is opposed to mandatory identification. Is that right?

Dr. Cho: Certainly my view is so.

The Chair: For my second question, how do you understand the difference, if there is any, between quota and numerical goals?

Mr. Dick: To me a quota is an enforcement whereby positions can be filled whether qualified or not. To me a numerical goal as laid out in equity legislation speaks about people who are qualified and certified being given an equal

[Translation]

M. Dick: Je vois. Je partage certaines de vos préoccupations. Ces inquiétudes ne sont pas propres à la majorité, monsieur. Le groupe cible les partage aussi.

Toutefois, il faut bien analyser les chiffres. Supposons qu'environ 9,4 p. 100 de la population pourrait être considérée comme constituée de représentants de minorités visibles, mais que sa participation à la population active soit de 9,1 p. 100 seulement. De même, au sein de la communauté minoritaire, 54 p. 100 des travailleurs occuperaient des emplois de bureau ou d'autres tâches subalternes.

Par ailleurs, prenez le cas de la Fonction publique fédérale où des mesures d'équité en matière d'emploi ont été prises. En 1987, le taux de participation était de 2,7 p. 100 et il est passé à 3,8 p. 100 en 1992. Toutefois, dans un autre secteur, où des dispositions d'équité en matière d'emploi avaient été prises, au cours de la même période, le pourcentage est passé de 2,7 p. 100 à 7,9 p. 100. C'est encore inférieur à la place qu'occupe ce groupe de la population au sein de la collectivité.

Il s'agit bien de faire valoir les droits de la personne et de garantir l'équité. Les dispositions de ce projet de loi visent un accès équitable et la possibilité de promotions et ce, sur une base volontaire. Quand on analyse les chiffres, on constate de toute évidence que cette approche n'a pas produit les résultats escomptés. Par conséquent, les divers groupes n'ont pas joui d'une participation équitable.

Le président: J'ai quelques questions à poser. Pour mesurer le succès, il faut des faits et des chiffres. Cela signifie donc une mesure juste en ce qui concerne les groupes désignés. Étant donné qu'on a évalué que près de 15 p. 100 ne donnait pas volontairement une description de leur situation, le Conseil ethnoculturel du Canada s'opposerait—il à ce que l'on oblige les gens à s'identifier, pour éviter qu'il y ait gonflement ou sous—estimation dans les rapports. Le cas échéant, pourquoi?

M. Cho: Cette question est très difficile comme l'a souligné l'intervenant précédent. Chacun d'entre nous essaie d'être un Canadien. J'ai passé plus de 40 ans de ma vie adulte au Canada et j'ai fait tous les efforts possibles pour devenir Canadien. Je comprends donc votre point de vue. En même temps, il faut tenir compte de l'opinion des individus et de leur propre auto-identification.

Si on ne permet pas cela, nous ne pourrons pas appeler le Canada une nation. Au sein de cette nation, on ne peut pas continuer de s'identifier à son groupe d'origine. On appartient à une minorité visible ou à une minorité non visible. On peut être Coréen et on peut se sentir blanc. Si c'est le cas, je ne vois pas pourquoi on forcerait quelqu'un à s'identifier comme appartenant à une minorité visible.

Le président: Autrement dit, le Conseil ethnoculturel du Canada s'oppose à ce qu'on exige l'identification, n'est-ce pas?

M. Cho: Moi en tout cas, oui.

Le président: Voici une deuxième question. Quelle différence faites-vous, éventuellement, entre un quota et un objectif chiffré?

M. Dick: Selon moi, on parle de quota quand on force un employeur à combler un poste avec un candidat qualifié ou non Tel que prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi l'objectif chiffré vise des gens qui sont qualifiés et accrédités,

opportunity to compete. In a plain quota system one may not have to compete; just simply to fill a numerical goal, one can be placed there by number. But an equity provision I see as in a ballpark playing field, all those who are qualified have an opportunity to come forward and to be chosen.

The Chair: Thank you. Mr. Ménard.

Mr. Ménard: No.

The Chair: Mr. Strahl.

Mr. Strahl: To follow up on that, I still don't see the difference. When you have mandatory provisions on numerical goals, failure to fulfil those numerical targets results in a \$50,000-a-day fine. What's the difference?

Ms Shin: Perhaps I could add another point and add to the information of our discussion. Quota is imposed. The difference is the process involved also. Quota has very much an imposition of certain numeric numbers. The whole concept behind numerical goals is that the employer sits down with those who are looking at the regulations and comes up with an appropriate and realistic timetable and goals. So ideally it's a number that both parties have agreed is reasonable. In essence, there is a participation that is not part of the quota system.

Mr. Strahl: Of course it's voluntary, because if they don't it's a \$50,000-a-day fine. Of course it's voluntary.

• 1135

The problem with this thing about opportunity is there will be a rare bird in Canada that doesn't say we should have equality of opportunity. The courts have said merit is defined as the best-qualified person for the job. That's what the courts have said.

However, in cases of employment equity, that provision is set aside. As long as someone's qualified... In other words, if you have set your standard and you have a thousand applicants, the pass grade to get in to be considered is 70%, you have somebody at 70%, you have somebody at 95%—they're a genius, they're the best who has ever been in this technological thing you want... Under this employment equity process, as long as the person has made it past the 70% mark, you may have to take that person, in order to meet your numerical goal, whereas you don't have to take the best-qualified person, who may be, of course, of any race, sex or language. Under this legislation, you don't have to take the best qualified. You have to take anyone who meets the minimum standards.

That is what drives people nuts, and that's what's going to happen, I would put forward. That is why people are becoming less tolerant. While they see successes around them, instead of saying, I can see that person has succeeded, I respect them for their success, they've done a good job, they've done their homework, they've done well...that doesn't necessarily happen. People say, sure that person got a promotion; but I beat them by 20% on that mark d'autres candidats ont eu des notes supérieures de 20 p. 100. and they still got the promotion.

[Traduction]

qui on donne des chances égales de concurrencer les autres candidats. Dans un régime de simple quota, un candidat n'a pas à concurrencer les autres. Ainsi, pour atteindre l'objectif, dans ce cas-là, il suffit de réunir le compte. Dans le cas d'une disposition sur l'équité, je conçois plutôt des chiffres approximatifs, et tous ceux qui sont qualifiés ont l'occasion de se présenter et d'être choisis.

Le président: Merci. Monsieur Ménard.

M. Ménard: Non.

Le président: Monsieur Strahl.

M. Strahl: Dans la même veine, je peux vous dire que je ne vois pas encore la différence. N'est-il pas vrai, en vertu de dispositions obligatoires sur les objectifs chiffrés, qu'on peut encourir une amende de 50 000\$ par jour si la cible n'est pas atteinte? Où est la différence?

Mme Shin: Permettez-moi d'ajouter quelque chose et d'apporter un renseignement complémentaire. Un quota est imposé. La différence se situe aussi au niveau du processus. La notion de quota suppose l'imposition de certains nombres. Pour ce qui est de celle des objectifs chiffrés, l'employeur rencontre les responsables des règlements pour s'entendre sur un échéancier et des objectifs réalistes et convenables. Idéalement, il s'agit d'un chiffre sur lequel les deux parties se sont entendues et qu'elles considèrent comme raisonnable. Essentiellement, la participation est exclue d'un régime de quota.

M. Strahl: Bien sûr, c'est volontaire, car si l'employeur refuse, il risque une amende de 50 000\$ par jour. Bien sûr, c'est volontaire.

Le problème, c'est qu'il y aura toujours quelqu'un au Canada pour s'opposer au principe de l'égalité des chances. Pour définir le principe du mérite, les tribunaux ont parlé de la personne la mieux qualifiée pour le travail. C'est ce qu'ont dit les tribunaux.

Toutefois, dans le cas de l'équité en matière d'emploi, cette disposition est laissée de côté. Tant que la personne est qualifiée... Par exemple, supposons que vous établissez des critères et que 1 000 personnes posent leur candidature. La note de passage a été établie à 70 p. 100. L'un des candidats atteint ces 70 p. 100 et un autre, 95 p. 100-il s'agit d'un génie, plus grand expert dans la technologie que vous recherchez... Si l'on applique ce processus d'équité en matière d'emploi, si un candidat atteint la note de passage de 70 p. 100, il faut l'embaucher pour atteindre les objectifs chiffrés alors qu'il n'est pas nécessaire d'engager la personne la mieux qualifiée qui, bien sûr, peut appartenir à n'importe quelle race, à n'importe quel sexe ou groupe linguistique. Selon cette mesure législative, il n'est pas nécessaire d'embaucher la personne la plus qualifiée. Il suffit d'embaucher n'importe quel candidat qui remplit les exigences minimales.

C'est ce qui enrage les gens et, je le soumets, c'est ce qui se produira. C'est pour cette raison que les gens deviennent moins tolérants. Lorsqu'ils voient des gens qui réussissent, au lieu de respecter cette réussite et de reconnaître que ces personnes ont fait du bon travail... Ça ne se passe pas nécessairement de cette façon. Certaines personnes reçoivent des promotions même si

The Chair: Mr. Dick, how do you respond to that?

Mr. Dick: Your reasoning seems logical, but it is flawed in practice. I happen to belong to a teachers' union, but I also happen to belong to a trade union, an international trade union. I've held positions in the trade union movement. I worked a lot in the area of apprenticeship training. I still do that at the national level. If one were to look at the nepotism within the trade union system, how people enter, you'd see the whole concept of marks has nothing to do with allegiance to the union. The same is true of the teaching profession...whether one goes to teachers college and makes 90% and the 56% gets employed.

So your argument may have some logic, but it does not actually work out in practice. It's not the case. The person who makes the straight As in university is not necessarily the person who gets employed. So while the argument sounds logical, it is not the practice.

Mr. Telegdi: There is one question I would somehow like to get nailed down, and I guess you are as good an organization as any to do that. Given the breakdown of the visible minority population in Canada, ideally, should employment equity not reflect, in the visible minority make—up of the workforce, proportionately, all the various subgroups within the visible minority section? For example, if you have so many Japanese, there should be so many Japanese in the workforce. If you have so many Africans, you should have so many Africans in the workforce. If you have so many visible minorities coming from South America, they should be in that same proportion in the workforce, instead of lumping it all in one and calling it "visible minority"?

Mr. Dick: That's not what the bill seeks to do, and it's not our position, I believe. Our position is the question of access, the question of access to all people of colour, the question of equal access. These numbers may vary up and down, but the question is a question of access to all. We do not differentiate, at least within our organizations, among those who are yellow, to the shade of those who are black. It's a question of access for all those who were previously excluded from full participation and from realizing their full goals and dreams within the working sector.

Mr. Telegdi: But then if you say "excluded" and we look at economic indicators in the country, how various groups are doing, and we keep in mind that more and more people are resisting being categorized as other than Canadian, if some group is at the top of the scale, how do you justify that they are being disadvantaged?

Ms Shin: There are a couple of issues here. There is the whole concept of whether we agree, we support, the intent and objective behind employment equity as a concept to cover women, people with disabilities, visible minorities, and aboriginal people. Do we have an agreement on that? Then we look at how we begin to administer this change and institutionalize it.

[Translation]

Le président: Monsieur Dick, comment pouvez-vous répondre à

M. Dick: Votre raisonnement semble logique, mais dans la pratique, cela ne se passe pas de cette façon. Je suis membre d'un syndicat d'enseignants mais aussi d'un syndicat international. J'ai travaillé au sein du mouvement syndical. J'ai beaucoup travaillé dans le domaine de la formation et de l'apprentissage. J'y travaille encore à l'échelle nationale. Si l'on s'intéressait au népotisme au sein du système syndical, la façon dont les gens sont admis, on verrait que tout le concept des notes n'a rien à voir avec l'allégeance à un syndicat. Il en est de même dans l'enseignement... des enseignants dont les notes en pédagogie étaient de 56 p. 100 se trouvent des emplois alors que d'autres, avec des notes de 90 p. 100, n'en trouvent pas.

Il y a donc une certaine logique à votre argument, mais cela ne se passe pas de cette façon en réalité. Les gens qui n'ont eu que des A à l'université n'obtiennent pas nécessairement un emploi. Votre argument est peut-être logique, mais il est faux dans la pratique.

M. Telegdi: J'aimerais avoir la réponse à une question et votre organisme est sans doute en mesure de me la donner. Compte tenu des divers groupes qui existent au sein des minorités visibles du Canada, l'équité en matière d'emploi ne devrait—elle pas permettre une représentation proportionnelle de ces différents groupes dans la population active, des divers sous—groupes qui constituent les minorités visibles? Par exemple, s'il y a au Canada tant de Japonais, la main—d'oeuvre devrait en compter proportionnellement tant. Il en serait de même des Africains et des Sud—Américains. Pourrait—on procéder de cette façon plutôt que de grouper toutes ces personnes dans une même catégorie «minorité visible»?

M. Dick: Ce n'est pas ce que vise le projet de loi et ce n'est pas non plus la position que nous avons adoptée. Notre proposition porte sur la question de l'accès, un accès égal pour toutes les personnes de couleur. Les chiffres peuvent varier dans un sens ou dans l'autre, mais le problème c'est l'accès pour tous. Nous ne faisons pas de différence, du moins dans notre organisme, entre les différentes teintes qui vont du jaune au noir. Ce qu'il faut, c'est fournir un accès égal à tous ceux qui auparavant étaient exclus d'une pleine participation au marché du travail et ne pouvaient réaliser leurs objectifs et leurs rêves sur ce marché.

M. Telegdi: Vous dites qu'ils en sont exlus, mais si l'on consulte les indicateurs économiques du pays sur la situation des divers groupes et si l'on se rappelle que de plus en plus de gens refusent de porter une autre étiquette que celle de Canadien, comment peut—on prétendre qu'un groupe est désavantagé s'il se trouve au haut de l'échelle?

Mme Shin: Votre question est à deux volets. Il faut d'abord savoir si l'on convient de ce que l'esprit et l'objectif de l'équité en matière d'emploi s'appliquent aux femmes, aux personnes handicapées, aux minorités visibles et aux autochtones, et il faut savoir si l'on appuie ce principe. Dans l'affirmative, il faut voir comment on peut apporter le changement et l'institutionnaliser.

For example, if we're looking at the regional differences between the larger population make-up of the Asian population on the west coast versus others in Ontario, that is an administrative question. Are we going to start confusing the two things and therefore throw out the baby with the bath water? I think that has to be clarified before we can continue with the discussion.

• 1140

There's also the concern you raised that we all share in the council about backlash and resistance. Will this just be on paper, or will it be a successful reality that will be beneficial to all of our society? The crux behind that strategy has to be education.

For this to make sense, everybody has to see it as beneficial to the social and economic realities of Canada. The reality now is the visible minority population labour force is under-utilized. That speaks to the economy of Canada and the future of Canada.

Dr. Cho: I think it's a matter of priority, based on our vision for Canada. If we think Canadians care about social justice and the equality of all, and look at the priority areas where we should start, I think this is where we should start.

I'm working with an ethnocultural community in Newfoundland with people from many different backgrounds. There are those from the so-called white population, visible minorities and so forth. Whenever I raise a question about visible minorities, there is always a feeling of alienation from other parts of the ethnocultural community.

These feelings will always surface. You have these problems as soon as you identify yourself as part of a group or category, but we have to start somewhere. At the moment individuals in the four identifiable equity groups are certainly oppressed in a way. These groups need some special efforts to bring them up to Canadian standards.

Mr. Telegdi: When you say oppressed, if a group is leading the economic indicators in this country I have trouble seeing that group as being oppressed. Saying that about them seems to be inherently racist.

Dr. Cho: If you look at it from the general Canadian context there are probably regional variations in the make-up of people from province to province. Their successes may be different from region to region. Our statistics indicate visible minorities make up more than 9% of our workforce participation, yet some of these professions have much smaller representations.

These statistics indicate we should probably look at these areas first.

The Chair: We've exceeded our time. The chair would like to ask a couple of short questions, and please give short answers.

One witness found the definition of visible minority offensive. How do you react to that observation?

[Traduction]

Par exemple, si l'on examine les différences régionales qui existent entre la population asiatique de la côte Ouest, où elle est plus nombreuse, par rapport à l'Ontario, c'est une question d'administration. Faut-il commencer à mélanger ces deux aspects et se débarrasser de tout le programme pour éviter de régler un problème particulier? J'estime qu'il faut préciser cela avant de poursuivre la discussion.

Il y a aussi la préoccupation que vous mentionnez et que nous partageons tous, au Conseil, c'est-à-dire la résistance et le choc en retour. Est-ce que cela restera sur papier seulement ou en ferons-nous une réalité positive qui puisse profiter à l'ensemble de notre société? L'éducation doit être au coeur de la stratégie.

Pour que ce soit valable, tous doivent se rendre compte des avantages que cela représente pour les réalités sociales et économiques du pays. À l'heure actuelle, la réalité, c'est que la main-d'oeuvre chez les minorités visibles est sous-utilisée. Voilà qui est révélateur pour l'économie du Canada et l'avenir du pays.

M. Cho: À mon avis, c'est une question de priorité, selon notre vision du Canada. Si nous pensons que les Canadiens se préoccupent de justice sociale et de l'égalité pour tous, il faudrait commencer par établir l'ordre de priorité dans ce que nous voulons faire.

Je travaille auprès d'un groupe ethnoculturel de Terre-Neuve, des gens de souches très diverses. Ces groupes comptent des Blancs, des membres des minorités visibles, etc. Chaque fois que je parle des minorités visibles, les autres parties du groupe ethnoculturel manifestent un sentiment d'aliénation.

Ces sentiments existeront toujours. Le problème se pose dès que l'on s'identifie comme appartenant à un groupe ou à une catégorie, mais il faut bien commencer quelque part. À l'heure actuelle, les personnes qui appartiennent aux quatre groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi sont, d'une certaine facon, opprimés. Il faut faire des efforts spéciaux pour les amener au même niveau que tous les Canadiens.

M. Telegdi: Vous parlez d'oppression, mais j'ai de la difficulté à appliquer ce terme à un groupe qui est en tête des indicateurs économiques du pays. Dire qu'ils sont opprimés, cela semble foncièrement raciste.

M. Cho: Dans le contexte canadien en général, il y a probablement des variations générales dans la composition de la population de chaque province. La réussite d'un groupe donné peut différer d'une région à l'autre. D'après nos statistiques, les minorités visibles représentent plus de 9 p. 100 de notre participation à la main-d'oeuvre active, et pourtant leur représentation est plus faible dans certaines professions.

Ces mêmes statistiques indiquent qu'il faudrait probablement s'attaquer en premier à ces domaines-là.

Le président: Nous avons pris plus de temps que prévu. Le président souhaiterait poser deux brèves questions auxquelles il vous demanderait de répondre rapidement.

Un des témoins a trouvé insultante la définition de l'expression «minorités visibles». Qu'en pensez-vous?

Mr. Dick: I have no difficulty with the term.

The Chair: The goal of the act is to achieve equality. If following the review as mandated by law equality is achieved, do you believe in the sunset clause?

Ms Shin: Are you saying in our lifetime we're going to see the removal of systemic barriers?

The Chair: No. We have numerical goals. We are asking for representation. Once those have been achieved, what do we do with the act? Do you have any views on that?

Dr. Cho: I agree. We could have a sunset clause there.

[Translation]

M. Dick: Le terme ne me pose pas de problème.

Le président: La loi a pour objectif de créer l'égalité. Si, après avoir fait l'examen requis par la loi, on constate que cette égalité est atteinte, croyez-vous qu'il faille appliquer une clause de temporarisation?

Mme Shin: Croyez-vous vraiment que les obstacles systémiques seront éliminés de notre vivant?

Le président: Non. Nous avons des objectifs chiffrés. Ce que nous voulons, c'est la représentation. Une fois réalisée, que doit-on faire de la loi? Avez-vous une opinion à ce sujet?

M. Cho: Je suis d'accord. Je crois qu'il faudrait appliquer une clause de temporarisation.

• 1145

Ms Shin: There's a clause to maintain the levels. That's another thing. We are assuming that once the goal is reached, it won't fall back and the measures won't recede.

Dr. Cho: We would feel very happy if we didn't have to introduce such a bill because everybody was happy about the situation and equality was completely achieved in Canadian society. But that is far from the truth, and that is why we have this particular proposal.

The Chair: Does accreditation of foreign credentials have anything to do with employment equity, in your view?

Mr. Dick: Very much so.

The Chair: In what way?

Mr. Dick: Number one, even for Canadians we do not have mobility of qualifications and experience right across this country. It's particularly so in the case of foreign credentials whereby under the old British crown, having studied at the same universities within the commonwealth and having had the same kind of experience, people come to Canada and find themselves... Some of the professional associations do not readily allow people to practise their craft. There are a lot of methods of exclusion. Therefore, it's important that foreign credentials.... It is very, very important for the whole community.

The Chair: Thank you so much for your presentation. We have exceeded our time by two minutes. Again, on behalf of the committee, we thank you for your contribution.

Mr. Dick: Thanks for allowing us to be here.

Mr. Telegdi: I have one more question. How can you reach a goal if you don't know what the goal is? For example, if you look at the Filipino community, they might be 100% employed, but unless the whole visible minority community is there, you can't measure it.

The Chair: That is a subject for debate when our committee decides on the body of evidence.

Mr. Telegdi: I am just asking you a question you raised.

The Chair: We will have a couple of minutes break, and then we will reconvene.

Mme Shin: Il y a eu également une disposition pour le maintien des niveaux. Il faut s'assurer qu'une fois le but atteint, il n'y aura pas de recul dans les mesures.

M. Cho: Nous serions très heureux de ne pas avoir à présenter un tel projet de loi si tout le monde était satisfait de la situation et qu'il y avait égalité totale au sein de la société canadienne. Mais on en est loin et c'est pourquoi nous avons fait cette proposition.

Le président: À votre avis, la reconnaissance des diplômes étrangers est-elle un élément de l'équité en matière d'emploi?

M. Dick: Tout à fait.

Le président: De quelle façon?

M. Dick: Pour commencer, même pour les Canadiens, il n'est pas possible de transférer les qualifications et l'expérience d'un bout à l'autre du pays. C'est particulièrement vrai dans le cas des diplômes étrangers car sous l'ancien régime britannique, si l'on avait étudié dans les mêmes universités au sein du Commonwealth et si l'on possédait le même type d'expérience, on pouvait venir au Canada et se trouver... Certaines des associations professionnelles ne permettent pas de bon gré aux gens d'exercer leur métier. Il y a toutes sortes de moyens d'exclusion. Par conséquent, il est important que les diplômes étrangers... C'est très, très important pour la société.

Le président: Merci beaucoup de votre témoignage. Nous avons dépassé de deux minutes le temps prévu. Au nom du comité, je vous remercie de votre contribution.

M. Dick: Merci de nous avoir permis de témoigner.

M. Telegdi: J'ai une autre question à poser. Comment peut—on atteindre un but si l'on ne sait pas quel est ce but? Par exemple, si l'on prend le cas des Philippins, ils ont peut—être tous un emploi, mais cela ne dit rien de la situation des minorités visibles dans leur ensemble.

Le président: C'est un sujet dont nous discuterons lorsque le comité étudiera l'ensemble des témoignages.

M. Telegdi: Je reprenais simplement une question que vous avez soulevée.

Le président: Nous allons faire une pause de deux minutes puis nous reprendrons nos travaux.

[Traduction]

• 1148

• 1150

The Chair: We welcome the Canadian Advisory Council on the Status of Women. President Glenda Simms, after introducing the members of your panel, you may want to proceed with your opening remarks. We have 45 minutes. Being very experienced, you might like to make your presentation as brief as possible to allow for questions and answers.

Ms Glenda Simms (President, Canadian Advisory Council on the Status of Women): Thank you very much, Mr. Chair. I am very pleased to be here. My name is Glenda Simms and I'm the president of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. With me is Yuen-Ting Lai, a staff research analyst, and Lisa Addario, a social policy analyst.

As many of you know, the council is an independent agency of the federal government. We look at women's issues and do agenda analyses of all government legislation and how it impacts of women.

Since 1975, we have advocated for employment equity legislation as a means of achieving labour market equality for women. We're very pleased to have the opportunity to appear before this committee today and to speak to the particular needs and priorities of women who are seeking access to equal opportunity in the workplace. We have chosen to focus on some key issues of concern to the council that are fundamental to addressing the historical discrimination, which resulted in barriers in employment and success for many women.

I will be speaking to the issues of coverage under the bill, the plan requirements, how equality will be measured, and the enforcement of the legislation.

Numerous governmental and non-governmental reports over the past decade have detailed the extent to which women, as a group, experience significant and systemic inequality in the labour market, particularly with respect to wages, working conditions, and access to employment. They are not judged on the basis of individual merit, but on the basis of their race, gender, or disability. As a result, women are over-represented in the lower-paying occupations. Some 60% of all women in the employment equity workforce work in clerical occupations and are significantly under-represented in the managerial category. White, able-bodied males still comprise 78% of public servants in the management category.

Le président: Nous accueillons le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme et sa présidente, Glenda Simms. Après nous avoir présenté les membres de votre groupe, veuillez faire vos remarques liminaires. Nous disposons de 45 minutes. Compte tenu de votre grande expérience du travail avec les comités, vous pouvez peut-être faire un exposé aussi bref que possible de façon à laisser plus de temps pour les questions et réponses.

Mme Glenda Simms (présidente, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme): Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis très heureuse de venir vous rencontrer. Je m'appelle Glenda Simms et je suis présidente du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Je suis accompagnée de Yuen-Ting Lai, analyste de recherche qui fait partie de notre personnel, et de Lisa Addario, analyste de la politique sociale.

Comme bon nombre d'entre vous le savent sans doute, le Conseil est un organisme indépendant du gouvernement fédéral. Nous étudions la situation de la femme et analysons en fonction de notre mandat toutes les lois du gouvernement et leurs répercussions sur les femmes.

Depuis 1975, nous défendons l'idée que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un moyen d'en arriver à l'égalité pour les femmes sur le marché du travail. Nous sommes très heureux d'avoir la possibilité de comparaître devant votre comité aujourd'hui et de vous parler des priorités et des besoins particuliers des femmes qui essaient d'avoir des chances égales sur le marché du travail. Nous avons choisi de concentrer nos propos sur certaines préoccupations clés du Conseil, des préoccupations essentielles pour régler la discrimination historique qui a empêché un très grand nombre de femmes d'obtenir des emplois et de réussir.

Je vous parlerai des questions de protection selon le projet de loi, des exigences des plans, de la façon dont sera mesurée l'égalité et de l'application de la mesure législative.

Au cours de la dernière décennie, on a expliqué en détail, dans de nombreux rapports gouvernementaux et non gouvernementaux, dans quelle mesure les femmes, en tant que groupe, connaissent des inégalités importantes et systémiques sur le marché du travail, surtout en ce qui a trait à la rémunération, aux conditions de travail et à l'accès à l'emploi. Les femmes ne sont pas évaluées en fonction de leurs mérites personnels, mais plutôt en fonction de leur race, de leur sexe ou du fait qu'elles sont handicapées. Par conséquent, les femmes sont surreprésentées dans les postes moins rémunérés. Environ 60 p. 100 de toutes les femmes appartenant à la main—d'oeuvre de l'équité en matière d'emploi occupent des postes d'écriture et elles sont considérablement sous—représentées dans les postes de gestion. Les hommes blancs non handicapés occupent encore 78 p. 100 des postes de gestion de la fonction publique.

The costs of discrimination cannot be underestimated. There is abundant evidence of a gender dimension to poverty in Canada. Many government studies have confirmed that women are poorer than men and, among the poor, women with disabilities, immigrant and visible minority women, and aboriginal women are among the very poorest.

We would like to commend the government for its recognition that the previous legislation was not sufficient to eliminate systemic discrimination in the employment treatment of the designated groups. The extension of employment equity to a large portion of the federal public service is a welcome step toward ensuring equitable employment opportunities for the groups.

We urge the government to give full expression to this commitment by extending coverage to not only full-time employees, but also to contract workers, part-time workers, and temporary workers. These forms of non-standard work constitute the most recent trend in hiring practices, yet these workers are usually the last to be hired and the first to be laid off. It is critical for them to be covered by the legislation.

The council also supports the central recommendation of the Abella commission, that employment equity should be extended to cover all federally regulated employers, businesses and corporations in the federally regulated private sector, regardless of their number of employees.

The federal contractors program only requires contractors with more than 100 workers, bidding on contracts of more than \$200,000, to comply with employment equity legislation. Construction and legal firms are completely exempted from the program. In our view, all contractors bidding on contracts with the federal government, including construction and legal firms, should be subject to employment equity legislation.

• 1155

Turning to the reporting requirements of the bill, the council is concerned that certain measures that are critical to achieving employment equity have not been included in the legislation itself.

Firstly, in order for an employer to achieve a representative workforce, it is essential that accurate and complete data on an employer's hiring practices and policies are available. However, the legislation is silent on what information an employer should collect in order to assess the degree of underrepresentation and in order to identify employment barriers. In our view, data on employment practices and employment barriers that is needed to accurately evaluate the workplace should be itemized within the legislation.

Secondly, we are pleased to see the inclusion of a requirement that accomplishing these goals.

[Translation]

Il ne faut pas sous-estimer les coûts de la discrimination. On a amplement prouvé la corrélation entre le sexe et la pauvreté au Canada. Un grand nombre d'études réalisées par le gouvernement ont confirmé que les femmes sont plus pauvres que les hommes et que, parmi les pauvres, les femmes handicapées, les immigrantes et celles appartenant à des minorités visibles, ainsi que les femmes autochtones sont parmi les plus pauvres.

Nous tenons à féliciter le gouvernement d'avoir reconnu que la mesure législative précédente n'était pas suffisante pour éliminer la discrimination systémique dans le traitement consenti aux groupes désignés en matière d'emploi. Le fait d'étendre l'équité en matière d'emploi à une vaste proportion de la fonction publique fédérale représente un progrès pour ce qui est de garantir aux groupes des chances équitables d'emploi.

Nous exhortons le gouvernement à exprimer pleinement cet engagement en étendant cette protection non seulement aux employés à plein temps, mais aussi aux employés à contrat, aux employés à temps partiel et à ceux qui occupent un poste pour une période déterminée. Ces postes non traditionnels représentent la plus récente tendance des méthodes d'embauche. Et pourtant, ces personnes sont généralement les dernières embauchées et les premières mises à pied. Il est essentiel de leur accorder la protection de la loi.

Le Conseil appuie également la principale recommandation de la commission Abella, c'est-à-dire que l'équité en matière d'emploi devrait également s'appliquer à tous les employeurs, entreprises et sociétés du secteur privé régis par le gouvernement fédéral, quel que soit le nombre de leurs employés.

D'après le Programme de contrats fédéraux, la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique qu'aux entrepreneurs qui ont plus de 100 employés ou qui présentent des soumissions à l'égard de contrats de plus de 200 000\$. Les firmes de construction et les cabinets d'avocats sont totalement exemptés de l'application du programme. À notre avis, tous les entrepreneurs qui soumissionnent pour obtenir des contrats auprès du gouvernement fédéral, y compris les entreprises de construction et les cabinets d'avocats, devraient être assujettis aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Au sujet des exigences de rapport du projet de loi, le Conseil est préoccupé du fait que certaines mesures essentielles à la réalisation de l'équité en matière d'emploi n'ont pas été intégrées à la loi elle-même.

Tout d'abord, pour qu'un employeur ait une main-d'oeuvre représentative, il est essentiel d'avoir des données exactes et complètes sur ses pratiques et politiques d'embauche. Pourtant, la loi est muette quant aux renseignements que doit recueillir l'employeur pour évaluer le degré de sous-représentation et pour trouver les obstacles à l'emploi. A notre avis, la loi devrait préciser quelles données sur les pratiques d'embauche et les obstacles à l'emploi sont nécessaires pour bien évaluer un milieu de travail.

Deuxièmement, nous sommes ravis de constater qu'on exige des employers should establish numerical goals and timetables for employeurs qu'ils établissent des objectifs chiffrés, assortis d'échéances.

It was clear during the 1992 review of employment equity legislation that women have achieved little progress. Women as a designated group were earning only 73% of what their male counterparts were earning. Within this designation, the salary profile for aboriginal women, racial minority women, and women with disabilities was even lower. Part of the lack of success of this legislation can be attributed to the absence of numerical goals and timetables in an employer's plan.

However, the clause of the bill requiring employers to take into consideration their anticipated growth or reduction in workforce and their anticipated turnover essentially creates a huge loophole for evading responsibility under the bill.

The bill already contains a requirement for an employer to ensure that a plan, if implemented, would constitute reasonable progress towards implementing employment equity. In our view, the use of the term "reasonable" in this clause already permits an employer to take these factors into account. Specifically requiring an employer to consider these mitigating factors sends the wrong message. In our view, this clause should be deleted from the bill.

With regard to finding out when an employer has achieved a representative workforce, the new bill will achieve only limited progress. In order to implement an employment equity plan, an employer is first required to determine the number of designated members in each occupational group and then to establish numerical goals in respect of that group. An occupational group is a broad category of employees, such as professionals, service workers, and supervisors. An employer is not required to look beyond the broad category of an occupational group to assess what sort of work the members of the designated group are doing. We consider this to be a serious omission.

It is not sufficient, for example, that an employer is employing the same number of women in the professional class as in the external labour force if all the women are congregated in traditional female professions, such as librarian, and the employer employs no female in non-traditional areas, such as engineering. We therefore recommend that employers be required to collect data on the various positions being held by the designated members within the occupational group and to take this data into account when establishing their employment equity plans.

Turning to the issue of enforcement, this legislation will only be successful if the following conditions are fulfilled: correct identification by employers of employment barriers and effective measures to combat the underrepresentation of designated groups within the workplace. The complexity of both these factors underscores the need for regular and comprehensive enforcement of this legislation by compliance officers.

We are therefore understandably concerned that no new financial or human resources have been committed to the Canadian Human Rights Commission to ensure it is able to discharge this new responsibility efficiently and thoroughly. In

[Traduction]

Il est ressorti de l'examen de 1992 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, que les femmes avaient fait bien peu de progrès. En tant que groupe désigné, les femmes ne gagnaient que 73 p. 100 des revenus de leurs collègues masculins. Dans un même groupe désigné, le profil salarial des femmes autochtones, des femmes membres de minorités raciales et des femmes handicapées était encore moins réjouissant. L'échec de cette loi peut être attribué en partie à l'absence d'objectifs chiffrés et d'échéances, dans les plans d'employeurs.

En outre, l'article du projet de loi exigeant des employeurs qu'ils prennent en compte leur croissance prévue, la réduction de leur main-d'oeuvre ou le roulement prévu leur permet essentiellement d'échapper à leur responsabilité en vertu du projet de loi.

Le projet de loi stipule déjà qu'un employeur doit veiller à ce que son plan, s'il est mis en oeuvre, constitue un progrès raisonnable vers l'équité en matière d'emploi. A notre avis, l'utilisation du terme «raisonnable» dans cet article permet déjà à l'employeur de prendre en compte ces facteurs. En précisant à l'employeur qu'il doit en tenir compte, on laisse place à une interprétation néfaste. A notre avis, cet article doit être supprimé du projet de loi.

Pour ce qui est de déterminer quand un employeur a réussi à constituer un main-d'oeuvre représentative, le nouveau projet de loi n'obtiendra que de minces résultats. Pour mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi, l'employeur doit d'abord déterminer le nombre de membres d'un groupe désigné pour chaque groupe professionnel, puis établir des objectifs chiffrés pour ce groupe. Un groupe professionnel est une catégorie d'employés assez large, par exemple les professionnels, les employés des services, les superviseurs. On ne demande pas à l'employeur de chercher à connaître le genre de travail qu'accomplissent les membres d'un groupe professionnel désigné. Nous estimons que c'est là une grave omission.

Il ne suffit pas, par exemple, pour un employeur, d'embaucher autant de femmes dans la catégorie professionnelle qu'il y en a dans la main-d'oeuvre à l'externe, si toutes les femmes sont rassemblées dans des professions traditionnellement féminines, comme la bibliothéconomie, et si l'employeur se dispense ainsi d'embaucher des femmes dans des non traditionnels. comme le recommandons donc que les employeurs soient tenus de rassembler des données sur les divers emplois occupés par des membres désignés des groupes professionnels et de prendre ces données en compte lorsqu'il établit ses plans d'équité en matière d'emploi.

Au sujet de l'application de la loi, elle ne sera réussie que si les conditions suivantes sont réunies: une désignation juste par l'employeur des obstacles à l'emploi et des mesures efficaces pour lutter contre la sous—représentation des groupes désignés dans son milieu de travail. La complexité de ces facteurs souligne la nécessité de désigner des responsables qui veilleront à l'application de la loi, d'une manière régulière et complète.

Il est donc compréhensible que nous soyons préoccupés du fait que la Commission canadienne des droits de la personne n'ait obtenu aucune nouvelle ressource, en argent ou en personnel, pour s'acquitter efficacement et pleinement de cette

inappropriate degree with human rights complaints and investigations. We therefore urge the government to make a commitment to provide the commission with the resources necessary for the enforcement of the act.

• 1200

In summary, the council urges this government to act on our recommendations to ensure that employment equity achieves its potential to provide women with the opportunity, unfettered by prejudice and sexism, to demonstrate their ability in the labour market, and in the process to demonstrate their entitlement to dignity, respect and equity in our society.

Thank you very much, ladies and gentlemen.

The Chair: Thank you so much.

Mr. Ménard, you have the floor.

M. Ménard: Je me joins à notre président pour vous souhaiter la bienvenue. Je connais l'importance de votre organisme pour les femmes et pour ceux, globalement, qui se préoccupent de justice sociale.

Au début de votre intervention, vous avez fait référence à une préoccupation que vous avez liée à la la lutte contre la pauvreté. Vous nous avez bien fait valoir que les femmes sont encore, pour les deux tiers, dans des postes qui sont sous-payés par rapport aux salaires que l'on verse aux hommes. Je crois comprendre qu'à ce niveau-là, l'application antérieure de la loi n'a pas permis de rectifier le tir.

Dois-je faire un lien entre cela et ce que vous dites quand vous demandez au législateur d'appliquer la loi aux travailleurs à temps partiel, aux travailleurs contractuels et aux gens qui ont des emplois précaires?

Pensez-vous que le fait de rendre cette loi disponible pour les travailleurs à temps partiel serait une manière de lutter un peu contre la pauvreté? Est-ce que c'est ce que vous aviez à l'esprit quand vous nous avez fait cette recommandation?

Ms Simms: Definitely, and we see the trend. We are going towards part-time work and contracting out. If women are not protected—if employment equity legislation does not apply to government contracting out and to part-time work — then women are going to be continually disadvantaged in these, because in fact the employers will have no obligation to make sure equity is there.

So we are asking the government to look carefully at this. We have to remember that women dominate part-time employment; 70% of all part-time workers are female, and the majority of them are congregated in clerical sectors.

We know for much of the work that is contracted out, you have people at all different levels doing the work, and we have to take that into consideration. That's why we are asking the government to really look at the future and make sure we do not undercut equity by ignoring the very measures we are trying to take to be more economic, to be more efficient, to be more productive and to be a society where we can have social justice.

We feel that's not really thought through very well.

[Translation]

our view, the staff of the commission are already taxed to an nouvelle responsabilité. A notre avis, le personnel de la Commission est déjà surexploité, en s'occupant uniquement des plaintes et des enquêtes relatives aux droits de la personne. Nous exhortons donc le gouvernement à s'engager à fournir à la Commission les ressources nécessaires pour qu'elle veille à l'application de la loi.

> En résumé, le Conseil exhorte le gouvernement à suivre la recommandation pour s'assurer que l'équité en matière d'emploi réussit à donner aux femmes la possibilité dénuée de préjugé et de sexisme, de faire leurs preuves sur le marché de travail et, du même coup, de montrer qu'elles ont droit à la dignité, au respect et à l'équité dans notre société.

Je vous remercie beaucoup, mesdames et messieurs.

Le président: Merci beaucoup.

Vous avez la parole, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I would like to join our Chairman in welcoming you to our meeting. I know how important your organization is for women, and for people interested in social justice generally.

At the beginning of your remarks, you referred to a concern which you linked to the fight against poverty. You pointed out that even today, two-thirds of women are underpaid compared to men. I understand, therefore, that to date the Act has not helped correct the situation.

Are we to make a link between this fact and your request that the legislation apply to part-time workers, contract workers and people in insecure jobs?

Do you think that if this Act were to apply to part-time workers, it might alleviate poverty somewhat? Is that what you were thinking of when you made this recommendation?

Mme Simms: Absolument. Et nous voyons que de plus en plus il y a tendance à faire appel aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs contractuels. Si la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique pas à ces deux catégories d'employés, les femmes seront désavantagées—car les employeurs ne sont pas obligés de leur garantir un traitement équitable.

Nous demandons donc au gouvernement d'examiner cette question avec soin. Il ne faut pas oublier que 70 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes, et que la plupart d'entre elles sont des commis de bureau.

Dans le cas de la sous-traitance, nous savons que beaucoup de travail se fait par des gens qui sont à des niveaux différents. Il faut tenir compte de cela. C'est la raison pour laquelle nous demandons au gouvernement de penser à l'avenir et de s'assurer qu'il ne nuit pas à l'équité à cause des mesures qu'il prend pour faire des économies, pour être plus efficace et plus productif, et pour assurer la justice

Nous estimons que le gouvernement n'a pas bien réfléchi à la question.

M. Ménard: Vous avez attiré notre attention sur deux catégories de gens qui vous apparaissent être exclus de l'application la loi. Vous pensez qu'il est impératif qu'ils y soient assujettis pour atteindre l'équité.

Vous avez parlé des travailleurs de la construction, si j'ai bien compris, et des cabinets juridiques. Vous êtes le premier témoin à nous en avoir parlé. Voulez-vous élaborer sur cela? Est-ce parce que les travailleurs de la construction ne tombent pas sous la juridiction fédérale et qu'on ne retrouve qu'un petit nombre d'employés dans les cabinets juridiques? Qu'aviez-vous aviez en tête en faisant cette mise en garde?

Ms Simms: What I mean is they also get contracts from the government and therefore they should be covered also. In other words, they should not be excluded.

You see, sometimes we can in fact miss where most of the government resources are going by saying these are small firms or they are not important, but we have to look at the fact that those are government contracts going out.

M. Ménard: Mais ce pourrait être aussi les cabinets de comptables et les cabinets de toute autre profession, pas uniquement les cabinets juridiques.

Ms Simms: Yes, yes.

M. Ménard: Tous les employeurs fédéraux qui vont en sous-traitance.

Vous nous avez dit qu'il était impératif que les employeurs identifient de façon très claire les obstacles qui font en sorte que la sous-représentation continue à sévir.

Donc, si je comprends bien, vous voulez que non seulement les employeurs aient l'obligation de fournir des renseignements sur les catégories désignées, mais aussi qu'il y ait, dans le projet de loi, une obligation pour les employeurs d'expliquer eux-mêmes pourquoi on est en situation de sous-représentation. Ai-je bien compris votre ntervention?

Ms Simms: Sure. When we look at best practices, whether t is here or in other countries, we know there's a consciousness ight at the management level that they have to reach out to he population in a different way. They accept the fact that here are systemic barriers. A lot of the backlash against imployment equity is that there are people who do not accept he fact that systemic barriers have historically kept out people and are still keeping them out. When you have a manager and a vorkforce that recognize that, then they advertise differently, they ring different people to the interview table, and they get the best lanadians to the jobs.

[Traduction]

Mr. Ménard: You have drawn our attention to two categories of people who seem to be excluded from the Act in you view. You think they must be included if we are to achieve equity.

You mentioned construction workers, if I understood correctly, and law firms. You are the first witness to mention this. Could you give us some more details on this, please? Is it because construction workers do not come under federal jurisdiction and because very few employees work in law firms? What did you have in mind when you made this point.

Mme Simms: Ce que je voulais dire, c'est que puisque ces gens obtiennent des contrats du gouvernement, il faut les inclure également. Autrement dit, il ne faut pas les exclure de la loi.

Parfois, l'on ne se rend pas compte de l'importance de ces contrats parce qu'il s'agit de petits cabinets, par exemple.

Mr. Ménard: This could be true of accounting firms or any other profession, not just legal firms.

Mme Simms: Oui, oui.

Mr. Ménard: You also referred to all the federal employees who are working on contract.

You said it was essential that employers identify very clearly the reasons why some groups continue to be under-represented.

Thus, if I understood you correctly, you want employers to be required not only to provide information on the designated groups, but that the bill require them to explain why these groups are under-represented. Did I understand you correctly?

Mme Simms: Certainement. Lorsque nous examinons les meilleures pratiques, soit ici, soit dans d'autres pays, nous savons que les gestionnaires eux-mêmes sont conscients du fait qu'ils doivent rejoindre la population de façon différente. Ils acceptent le fait qu'il existe des obstacles systémiques. Une bonne partie des réactions négatives au sujet de l'équité en matière d'emploi vient des gens qui ne reconnaissent pas que des obstacles systémiques empêchent et ont toujours empêché des gens de décrocher un emploi. Quand un gestionnaire reconnaît un tel état de choses, ses offres d'emplois changent, le choix des candidats à l'entrevue aussi et il trouve les meilleurs Canadiens pour les postes offerts.

• 1205

We find that as we discuss best practices and we look at roups and companies that know this is good for business and sod for the economy, especially when we are moving into the list century when the economy of our country is not just tied are but with the Pacific Rim and all over the world, we know that to best practices make sure that they remove systemic barriers. They ant to improve productivity and they want to see a more just and juitable society. So it can be done.

Nous tenons des discussions sur les meilleures pratiques d'emploi. Nous consultons des groupes et des entreprises qui savent ce qui marche en affaires et ce qui fait rouler l'économie, surtout à l'aube du XXIº siècle, alors que notre pays jette des ponts vers l'Asie et le reste du monde. Nous savons que les meilleures pratiques sont celles qui éliminent les barrières systémiques. Ces entreprises veulent améliorer leur productivité et veulent une société plus juste et plus équitable. On peut donc y arriver.

Mr. Strahl: When you're making up the board of your commission, do you try to fit designated group peoople into your d'inclure des membres de groupes désignés? commission?

Ms Simms: We do not appoint; it's the Government of Canada. But I do have discussion with the appointments office. and I will say to her that we have never had the voice of the north, for instance, so in the next appointment could she discuss this and see if we can have someone from the north. We did have, say, a Haitian from Quebec on the last board. You can't have everybody at the same time. I raise these issues with the appointments office and they make sure the council is representative.

I would say that through their appointment process, they try to make sure the perspectives come. They will not always all be there, but as they change we have different perspectives. So we have aboriginal women, racial minorities, francophones, poor women, and now we have young women.

Mr. Strahl: I'm just wondering how you do that. If visible minorities, for example, represent, I think the previous witness said 9% of the Canadian workforce, do you try to get 9% of your commission to be of a visible minority?

Ms Simms: No.

Mr. Strahl: Are all of your board members women, for example?

Ms Simms: No. They have appointed men to the board from time to time. It's an Order in Council appointment. They do not use a formula on boards and commissions, because we have 18 people. What we try to do is bring that sensitivity to the government that different perspectives need to be brought in. It's a voluntary board.

Mr. Strahl: The reason I ask this is that we're getting now. . . For instance, you want all companies, regardless of numbers, and all contractors, regardless of how many people are employed, to reflect an employment equity or to have an employment equity plan or to be covered under this legislation.

I think in your own comments that there's a real difficulty in a small company of 15 or 18 people, such as you have, to be reflective of society at large. It's not always possible. You may have good intentions, but because 9% of 18 is only one person, that person quits and tomorrow you have zero representation. You hire one and you have 10%. It's just difficult sometimes. I don't know that you can apply it down to 15 people. Other people have suggested down to 15. Even the CRTC at 420 says it has difficulty meeting employment equity targets because it's a small group.

Ms Simms: I think, though, Mr. Strahl, that we're saying if the management recognizes that they have to remove the systemic barriers, then we find that with the legislation, employment equity works when you remove systemic barriers. As a matter of fact, then your focus is not necessarily on the number of people, but you know that you just attract these people and you reflect it. That I think is the outcome.

[Translation]

M. Strahl: Dans la composition de votre Conseil, essayez-vous

Mme Simms: Ce n'est pas nous qui faisons les nominations mais le gouvernement du Canada. Mais j'ai bien sûr des entretiens avec le bureau des nominations. Je peux par exemple signaler à la responsable que nous n'avons pas de représentant du Nord, et lui demander, pour la prochaine nomination, de voir s'il serait possible d'obtenir quelqu'un du Nord. Nous avions, par exemple, une Haïtienne du Québec au dernier Conseil. On ne peut pas avoir des représentants de tous les groupes en même temps. J'ai soulevé la question auprès du bureau des nominations et on s'y assure que le Conseil est représentatif.

Dans le cadre du processus de nomination, le bureau s'assure que divers points de vue sont représentés. Ils ne le sont pas tous toujours, mais à mesure que change la composition du conseil, divers points de vue sont représentés. Nous avons donc des femmes autochtones, des représentantes des minorités raciales, des francophones, des femmes pauvres et maintenant, des jeunes femmes.

M. Strahl: Je me demande comment vous faites cela. Si les minorités visibles représentent, comme le disait le témoin précédent, 9 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne, essayez-vous d'obtenir à la commission une représentation de 9 p. 100 pour les minorités visibles?

Mme Simms: Non.

M. Strahl: Est-ce que tous les membres du Conseil sont des femmes, par exemple?

Mme Simms: Non, des hommes ont été nommés, à l'occasion. C'est une nomination par décret en conseil. On n'utilise pas une formule pour les conseils et commissions, puisque nous sommes 18. Nous essayons simplement de sensibiliser le gouvernement à la nécessité de représenter divers points de vue. C'est un conseil volontaire.

M. Strahl: Je pose cette question parce que maintenant... Par exemple, vous voulez que toutes les entreprises, quel que soit leur nombre, et tous les entrepreneurs, quel que soit le nombre de leurs employés, aient atteint l'équité en matière d'emploi ou aient un plan d'équité en matière d'emploi, ou qu'ils soient régis par cette loi.

D'après vos commentaires, je pense qu'il y a un problème pour les petites entreprises de 15 ou 18 personnes, comme votre Conseil; il est difficile d'être représentatif de toute la société. Ce n'est pas toujours possible. Malgré les meilleures intentions, 9 p. 100 de 18, ça ne fait jamais qu'une personne. Si cette personne démissionne, la représentativité tombe à zéro. Vous en embauchez une et vous avez 10 p. 100. C'est parfois difficile. Je ne vois pas comment cela s'appliquerait à un nombre moindre, comme 15 employés. D'autres témoins ont suggéré d'abaisser le chiffre à 15. Même au CRTC, qui compte 420 employés, il est difficile en raison de ce faible nombre d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Mme Simms: Je pense toutefois, monsieur Strahl, que ce que nous disons, c'est que si l'employeur reconnaît la nécessité d'éliminer les barrières systémiques, on peut atteindre l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la loi. D'ailleurs, dans ces conditions, on n'a plus à se concentrer sur le nombre de personnes puisqu'on les attire tout naturellement. C'est le résultat de cette élimination des barrières systémiques.

One question was asked by your chair of how we know when we have reached equity and equality. I think it is the whole attitude towards removing systemic barriers; that's where the focus should be. I think that's where we are trying to go.

Unfortunately, governments must give the lead. The federal government cannot tell the public sector or the private sector what they have to do and then in its own shop not do anything. That's why we are pleased that they have applied it to the public service, because they must give leadership and example. They cannot expect the private sector to do one thing and then they do another.

• 1210

Mr. Strahl: I don't travel as extensively as you do, I'm sure, but there's widespread support, as near as I can tell, for the removal of systemic barriers to the designated groups—for ensuring broad advertising and recruitment, for making sure hallways are wide enough for a wheelchair and bathrooms are accessible, for providing hearing aids for those who need them and those kind of things. There's wide acceptance for that.

However, in your 1992 presentation to the committee reviewing the Employment Equity Act, you suggest what this needs is mandatory numerical goals and timetables for their achievements. Then you went on to say—I don't know if it was you or the writers—that an effective program must include the implementation of corrective measures as essential and made obligatory.

So what's the difference? We've been through this a thousand times, so I'm sure you've heard it. What's the different between mandatory numerical goals and timetables and obligatory corrective measures and quotas?

Ms Simms: As I said, we never use the word "quotas", because, as I study the whole issue of quotas and affirmative action, they might say seven people should be here, and then you fill it and you do nothing else because you have done it. I think there's a real problem there. Also, quotas assume that you take anybody for the job, just because they are black or Chinese or a woman. That in fact is deflecting from the real issue.

We are arguing, Mr. Strahl, that in fact we have systemic problems within our society and that we have to deal with them. We have always called for a body, and we're glad the government has assigned he Human Rights Commission.

I would anticipate that the Human Rights Commission won't be here with a hammer or a big stick, but in fact will be working with groups and making sure they understand the legislation. I would hink they would be working with them, not in a punitive way but in n encouraging way, to get that. Many companies do not know what he systemic barriers are or even how to remove them.

Mr. Telegdi: When we talk about employment equity and pay quity, they're two different things. Pay equity is quite easy to reasure. I know when I was in the region of Waterloo, we put that rough very quickly and they had pay equity going back to 1988.

[Traduction]

Votre président a demandé comment nous savons que nous avons obtenu l'équité et l'égalité. Je pense que c'est la raison d'être de l'élimination des barrières systémiques: c'est là-dessus qu'il faut travailler. C'est notre objectif réel.

Malheureusement, c'est aux gouvernements de donner l'exemple. Le gouvernement fédéral ne peut pas dire au secteur public ou au secteur privé ce qu'ils doivent faire puis se dispenser d'agir. C'est pourquoi nous sommes ravis que le gouvernement ait une politique d'équité en matière d'emploi pour la fonction publique, puisqu'il doit donner l'exemple. Il ne saurait exiger du secteur privé ce qu'il ne fait pas lui-même.

M. Strahl: Je ne voyage pas autant que vous, j'en suis persuadé, mais d'après ce que je vois, le public est généralement en faveur de l'élimination des obstacles systémiques pour les groupes désignés: l'annonce des postes offerts et le recrutement se font auprès d'un public large, on facilite l'accès des personnes handicapées, notamment en fauteuil roulant, dans les couloirs et les salles de bain, on fournit des aides auditives à ceux qui en ont besoin, etc. C'est généralement bien accepté.

Toutefois, dans votre exposé de 1992 au Comité examinant la Loi sur l'équité en matière d'emploi, vous avez déclaré qu'il fallait des objectifs chiffrés obligatoires, assortis d'échéances. Ensuite, vous, ou vos rédacteurs, dites qu'un programme efficace doit comprendre la mise en oeuvre de mesures correctives essentielles, rendues obligatoires.

Quelle est la différence? On en a déjà parlé des milliers de fois. Vous êtes au courant. Quelle est la différence entre, d'une part, des objectifs chiffrés et des échéances obligatoires et, d'autre part, des mesures correctives et des contingents obligatoires?

Mme Simms: Comme je le disais, nous n'utilisons jamais le terme «quotas» parce que dans le cadre global de cette question des contingents et de l'action positive, les employeurs pourraient dire: il nous fallait sept personnes, nous les avons, puis s'endormir sur leurs lauriers. C'est un grand problème. En outre, avec les quotas on présume que n'importe qui peut faire l'affaire, simplement parce qu'il est Noir, Chinois, ou du sexe féminin. On s'écarte alors du problème véritable.

Nous prétendons, monsieur Strahl, que notre société a des problèmes systémiques et qu'il faut les régler. Nous demandons depuis toujours un organisme responsable et nous sommes ravis que le gouvernement ait nommé la Commission des droits de la personne.

Je présume que la Commission des droits de la personne n'arrivera pas avec un marteau ou avec un gros bâton. Elle travaillera plutôt avec des groupes, en s'assurant qu'ils comprennent la loi. Pour atteindre ces objectifs, la Commission va sans doute travailler avec eux, en les encourageant plutôt qu'en les punissant. Beaucoup d'entreprises ne savent pas ce qu'est une barrière systémique, ni comment l'éliminer.

M. Telegdi: L'équité en matière d'emploi et l'équité salariale sont deux choses différentes. L'équité salariale est relativement facile à mesurer. Quand j'étais dans la région de Waterloo, nous avons obtenu l'équité salariale, avec une rétroactivité allant jusqu'en 1988

I guess the difficulty I have with the bill is you are proposing that we allocate more funds to the Human Rights Commission for enforcement. We're coming up to a tough budget, and the money we're going to be allocating to the Canada Assistance Plan and to people is at risk.

Keeping that in mind, it makes it difficult to allocate more funds, as you are suggesting, particularly when it's very hard to have goals. You were here, I'm sure, for the end of the last session.

It's not difficult to measure in terms of male-female, but it certainly is very difficult to measure in terms of the various ethnic groups. You might have 90% of the Japanese community doing quite well and 25% of the Cambodian community doing quite well, and there's no differentiation in terms of the visible minority. That seems to be a real problem.

Right now this employment equity legislation includes—and it depends who we listen to—anywhere from 65% to 70% of the population. I guess I'm wondering if we're going to get too diluted when I look at the native people and the disabled people in this country. They are obviously in need of a great deal of help.

In terms of women in the workforce, back in 1975, when I looked at the statistics at the University of Waterloo, we had two females in the faculty of engineering. There's a lot more there now. I don't know the exact numbers, but I will find out. There's a lot more representation of women in professional schools. I understand in most law schools it's more than 50% women.

That takes a bit of time to work through, but it seems to me that issue has been addressed at the university level. Given the greater number of female applicants coming into the workforce, I expect that will be reflected as experience is gained and it will be reflected in the judiciary, the Supreme Court and what have you.

• 1215

I guess I'm bothered by the scope of the employment equity legislation and whether or not we're missing an opportunity to really try to help the natives with some more specific bill as well as the disabled who are so under-represented in the workplace. Aren't we making it very complicated in the way we're doing it?

Ms Simms: I think you've raised two questions. I'll speak to the first. I know these are hard economic times and there's not a lot of money to go around, but I'm arguing that if the Canadian Human Rights Commission is to take on an additional important function without resources, then we are already setting up a problem because we are saying they should do more with what they have.

If the government is committed to doing something, it also has to ask those questions. So that's one issue. I'm not sure if they have negotiated with shifting the emphasis to make sure the people who are there can do this adequately. That's why we're bringing to your attention that it is not neutral by saying it goes to the Canadian Human Rights Commission, because we know about the backlogs and so on, That's one issue.

[Translation]

Ce qui me tracasse, au sujet de ce projet de loi, c'est que vous demandez que nous affections davantage de fonds à la Commission des droits de la personne, pour qu'elle veille à l'application de la loi. Le budget qui vient sera très dur; même le budget du Régime d'assistance publique du Canada, et les gens qui en dépendent, sont menacés.

Cela étant dit, il est difficile de dégager davantage de fonds, comme vous le demandez, surtout lorsque les objectifs sont difficiles à définir. Vous étiez ici, j'en suis persuadé, à la fin de la dernière séance.

Ce n'est pas difficile à mesurer, pour ce qui est des hommes et des femmes, mais ce l'est davantage pour les divers groupes ethniques. On peut retrouver dans une situation enviable 90 p. 100 de la communauté japonaise et seulement 25 p. 100 de la communauté cambodgienne; pourtant, il n'y aura pas de différence en termes de minorité visible. Il me semble que c'est un grave problème.

Actuellement, cette Loi sur l'équité en matière d'emploi vise de 65 à 70 p. 100 de la population, selon la personne qui en parle. Je me demande si on ne va pas trop diluer nos efforts si l'on considère les autochtones et les personnes handicapées. Il est manifeste qu'ils ont un grand besoin d'aide.

Pour ce qui est des femmes dans la main-d'oeuvre, en 1975, lorsque j'examinais les statistiques pour l'Université de Waterloo, il y avait deux femmes à la Faculté de génie. Il y en a maintenant beaucoup plus. Je n'ai pas les chiffres exacts, mais je peux les trouver. Il y a également une meilleure représentation des femmes dans les écoles professionnelles. Si je ne m'abuse, dans la plupart des écoles de droit, il y a plus de 50 p. 100 d'étudiantes.

Il a fallu un certain temps, mais il me semble que la question commence à se régler au niveau des universités. Compte tenu du grand nombre de femmes qui arrivent sur le marché du travail, je m'attends à ce que cela se traduise graduellement par des changements dans l'appareil judiciaire, à la Cour suprême, etc.

Ce qui me trouble, c'est la vaste portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, car je me demande si nous ne ratons pas l'occasion d'essayer vraiment d'aider les autochtones grâce à une mesure plus précise, ainsi que les handicapés qui sont tellement sous-représentés sur le marché du travail. Est-ce que nous ne nous y prenons pas de façon très compliquée?

Mme Simms: Vous avez soulevé deux questions. Je répondrai à la première. Je sais que les temps sont difficiles et que l'argent est rare, mais je soutiens que si la Commission canadienne des droits de la personne assume une importante fonction supplémentaire sans les ressources correspondantes, nous nous exposons à des problèmes, puisque nous leur demandons d'en faire plus avec les mêmes ressources.

Si le gouvernement est vraiment déterminé à agir, il doit également se poser ces questions. Je ne sais trop si l'on a négocié pour modifier les tâches afin de s'assurer que le personnel existant peut assumer cette fonction. C'est pourquoi nous attirons votre attention sur le fait que le projet n'est pas neutre puisqu'il faut s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne, quand on sait le nombre de cas qui s'accumulent. C'est le premier problème.

The other thing you raised was the whole issue of the connection between this and other practices in other institutions, such as schools. Consider equity in education and how we deal with this advantage and those who are more disadvantaged with systems. That's a very broad social issue in terms of who is disadvantaged in school systems.

What we do know is that over 60% of all new full-time employees in our systems were male. So we know that they are hired even though women are entering other kinds of professions. So the equity issue in Canada doesn't just reside in government and in business; it starts in all school institutions.

We have just seen a report in Ontario that shows that the school systems have systematically disadvantaged Portuguese and blacks. The minister is doing something about it. They are now talking about teacher training. The Portuguese community has come out to say what it wants. The black community has been saying this for generations, whether it's in Nova Scotia or whatever, but nobody listened.

We know that we have real systemic problems in this country. We do not expect the federal government to have the entire answer.

Mr. Telegdi: The Portuguese are not in the visible minorities.

Ms Simms: I know, I'm just using-

Mr. Telegdi: This is a really important point. The Portuguese community is not in the employment equity category; the black community is. I'm just glad you raised that point.

Ms Simms: Right, I'm raising it to say that systemic problems cannot be responded to just through employment by the federal government; we have to look at all institutions and how they work.

The other question you asked was about the Japanese and Cambodians or whatever. We do not want a hierarchy of the oppressed. We have to be careful of that. We have heard that in the United States they have the so—called "model" minorities. Some companies prefer to hire certain people. We don't want Canada to be not that kind of stream. We have to make sure that is not happening.

We also have to ask ourselves another question. I know I've istened to some questions you're asking. I can see you struggling with these issues, and your questions are very valid. We are all, as landians, struggling with these issues.

When I go to high schools on graduation day, right across Canada he students who score highest in the sciences and math are the Asian tudents. They also score highest in the United States of America. tesearch has shown that, even though they score the highest marks, re do not see them in the top echelons of our society. This has been appening over the years. Where are the brightest and the best?

[Traduction]

Par ailleurs, vous avez soulevé toute la question du lien entre ceci et d'autres pratiques dans d'autres institutions, par exemple les écoles. Voyez l'équité dans l'éducation et la façon dont nous nous efforçons d'égaliser les chances, notamment pour ceux qui sont les plus défavorisés par le système. La question de savoir qui est défavorisé par le système scolaire s'inscrit dans une très large question sociale.

Nous savons que plus de 60 p. 100 de tous les nouveaux employés à plein temps dans nos écoles sont des hommes. Ils ont été embauchés en dépit du fait que les femmes arrivent très nombreuses dans d'autres professions. Le problème de l'équité au Canada ne se pose donc pas uniquement dans les sphères du gouvernement et des affaires; cela commence à l'école.

Le rapport tout récemment publié en Ontario montre que le système scolaire a systématiquement défavorisé les Portugais et les Noirs. Le ministre s'en occupe. On parle maintenant de donner de la formation aux enseignants. La communauté portugaise a fait savoir ce qu'elle voulait. La communauté noire ne cessait de le dire depuis des générations, en Nouvelle-Écosse et ailleurs, mais personne n'écoutait.

Nous savons que nous avons de graves problèmes systémiques au Canada. Nous ne nous attendons pas à ce que le gouvernement fédéral puisse résoudre le problème à lui seul.

M. Telegdi: Les Portugais ne font pas partie des minorités visibles.

Mme Simms: Je sais, c'était seulement un exemple.

M. Telegdi: C'est un point vraiment important. La communauté portugaise ne fait pas partie de la catégorie de l'équité en matière d'emploi, contrairement à la communauté noire. Je suis content que vous ayez soulevé ce point.

Mme Simms: J'utilisais cet exemple pour dire que les problèmes systémiques ne pourront pas être réglés par les programmes d'embauche du gouvernement fédéral; il faut se pencher sur toutes les institutions.

L'autre question que vous avez posée portait sur les Japonais et les Cambodgiens. Nous ne voulons pas créer une hiérarchie des opprimés. Il faut faire très attention à cela. Aux États-Unis, il existe ce qu'on appelle des minorités «modèles». Certaines compagnies préfèrent embaucher certaines catégories de gens. Nous ne voulons pas que le Canada tombe dans ce piège. Nous devons nous assurer que cela n'arrivera pas.

Nous devons également nous poser une autre question. J'ai écouté certaines questions que vous avez posées et je vois que vous vous débattez avec ces problèmes, et vos questions sont très valables. Tous les Canadiens se débattent avec ces problèmes.

Quand je vais dans les écoles secondaires le jour de la remise des diplômes, d'un bout à l'autre du Canada, les étudiants qui ont les meilleures notes en sciences et en mathématiques sont asiatiques. C'est la même chose aux États-Unis. La recherche a montré qu'en dépit du fait qu'ils obtiennent les meilleures notes, ils ne se retrouvent pas dans les échelons supérieurs de notre société. Cette situation perdure depuis des années. Où sont donc passés les meilleurs et les plus brillants?

M. Ménard: Je trouve le témoin très éloquent et je partage entièrement ce qu'il dit, particulièrement en ce qui a trait à la nécessité de rendre disponibles des ressources additionnelles pour la Commission. Vous savez que même le commissaire, M. Yalden, est venu ici et nous a dit qu'il lui faudrait au moins une douzaine d'agents pour que la Commissison puisse bien assumer ses nouvelles responsabilités.

Dois-je comprendre que vous vous êtes radicalisés, comme vous pouvez le faire à l'occasion? Il faut le faire aussi lorsque vous nous dites qu'il faut éliminer de la loi l'article qui fait référence aux efforts raisonnables. Vous n'êtes pas inquiets de l'interprétation? Vous voulez, en somme, que cet article soit carrément abrogé?

• 1220

Ai-je bien compris?

Ms Simms: It is not clear. It doesn't give a clear directive; it's just there. Unless we make very clear what "reasonable" means, people can hide behind it. In other words, I made a reasonable effort: I advertised in The Sun and poor people read The Sun, that sort of thing. We don't want that. It has to be clearer. I would imagine Mr. Yalden would have to really sit down and make sure he has all the parameters.

I am sure government thinks about it. We have the bill there and there are issues and parameters we are thinking about. All we are saying to you is that if it's not clear, we will not achieve what we want to get out of it.

M. Ménard: Voulez-vous l'abrogation de la loi? M. Yalden, comme le ministre, nous a dit qu'il s'en remettait aux tribunaux pour l'interprétation, qu'au niveau jurisprudentiel, certaines causes vont faire école, mais que l'interprétation qui a été donnée est que la Loi canadienne sur les droits de la personne était plutôt bienveillante pour les requérants. Selon vous, pour notre rapport final, doit-on comprendre que le Conseil consultatif du statut de la femme, pour lequel j'ai le plus grand respect, souhaite l'abrogation de cet article, souhaite qu'il ne figure plus dans le projet

Ms Simms: Well, if Mr. Yalden says they are going to need case

You see, our whole attitude towards employment equity is to move away from litigation and to really plan so that in fact you have less and less litigation because litigation is expensive. If it is placed in the Human Rights Commission because it's seen as a body that has the capacity to litigate, then perhaps we're on the wrong track. I think it should be seen as a body that can look at litigation as an alternative, but I don't think we believe the focus should be on litigation.

Ms Lisa Addario (Consultant, Canadian Advisory Council on the Status of Women): I think perhaps you didn't quite grasp the essence of Dr. Simms's point. Our concern is with respect to when an employer is establishing numerical goals and timetables; the legislation specifically requires that employer to take into account anticipated reduction in the workforce and anticipated turnover.

[Translation]

Mr. Ménard: I find the witness quite eloquent and I entirely agree with what she is saying, particularly with regard to the need to make additional resources available to the commission. You know that the commissioner himself, Mr. Yalden, appeared before us and told us that he would need at least a dozen officials for the commission to be able to take on its new responsibilities.

I understand that you became more radical, as you are apt to from time to time. I also find it quite striking to hear you say that the section in the act that refers to reasonable efforts should be eliminated. Are you not worried about the interpretation? In a nutshell, you want that clause to be eliminated?

Did I understand correctly?

Mme Simms: Ce n'est pas clair. Ce n'est pas une directive claire; il n'y a rien d'autre. À moins de dire très clairement ce que veut dire «raisonnable», les gens pourront en tirer prétexte. Autrement dit, j'ai fait un effort raisonnable, puisque j'ai publié une annonce dans un journal que les gens pauvres lisent, comme le Journal de Montréal. Nous voulons éviter cela. Il faut que ce soit plus clair. J'imagine que M. Yalden devra réfléchir à tout cela et s'assurer qu'il connaît tous les paramètres.

Je suis certaine que le gouvernement y réfléchit. Nous avons le projet de loi et il y a des questions et des paramètres auxquels nous réfléchissons. Tout ce que nous disons, c'est que ce n'est pas clair et que cela ne permettra pas d'obtenir les résultats souhaités.

Mr. Ménard: Do you want the act to be repealed? Mr. Yalden and the Minister both told us that they would refer to the courts for interpretation, that some cases will be test cases and will set a precedent, but that the interpretation that was given is that the Canadian Human Rights Act gave a rather favorable consideration to claimants. According to you, in our final report, do I understand that the Advisory Council on the Status of Women, for which I have the utmost respect, wishes that clause to be deleled, wishes that it be taken away from the bill?

Mme Simms: Eh bien, si M. Yalden dit qu'il faudra établir une law and individual cases, I would imagine that, but it has to be clear. jurisprudence à partir de cas individuels, j'imagine qu'il a raison, mais il faut que ce soit clair.

> Voyez-vous, notre attitude à l'égard de l'équité en matière d'emploi consiste à dire qu'il faut s'écarter des poursuites judiciaires et faire en sorte qu'il y ait de moins en moins de recours devant les tribunaux, car les poursuites coûtent cher. Si l'on en confie la responsabilité à la Commission des droits de la personne parce que cet organisme a le pouvoir d'intenter des poursuites, peut-être faisons-nous fausse route. Je crois que le recours aux tribunaux devrait être considéré comme une solution possible, mais je ne pense pas qu'il faut mettre l'accent là-dessus.

> Mme Lisa Addario (experte-conseil, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme): Je pense que vous n'avez pas bien saisi l'argument de Mme Simms. Ce qui nous préoccupe, c'est le cas d'un employeur qui établit des objectifs et des échéanciers chiffrés et quantifiés; la loi stipule expressément que cet employeur doit tenir compte des compressions prévues et du taux de roulement.

What we have said is that the section in the act that requires the employer to establish a plan which, if implemented, would reasonably advance employment equity already permits an employer to take those into account, but specifically legislating an employer to take into account mitigating factors sends the wrong message about employment equity. It almost is apologetic about employment equity.

We are saying the employer already has that capacity. It's inappropriate to specifically ask the employer to read down the goal. Therefore what we're saying is that section is not necessary in the act and it should be deleted.

M. Ménard: Il y a là une porte ouverte où les employeurs pourraient se soustraire à certaines obligations. Plusieurs témoins nous ont fait part de ces craintes. Merci.

The Chair: Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): You make reference to the fact that the legislation is silent on what information an employer should collect in order to assess the degree of under-representation. Do you feel we should codify in the act exactly what an employer should look at? If so, what would you recommend?

Ms Simms: We believe the employers should turn their minds to recruitment, hiring, promotional practices, workplace accessibility, and so on. They should know what it is they are dealing with; it should be clearly stated.

Mr. Maloney: Is that the extent of what you feel should be in the act?

Ms Simms: Yes, because we have this whole issue of non-identiication. In other words, that will always be an issue, but if the employer knows exactly what it is that he or she is being asked to do, f it's clearly stated, then people have something to go on.

I think if the government is not clear in its mind of what it wants imployers to do, then employers don't know what to do. You have o be clear. What is it you want them to collect? What is it you want hem to do? That has to be directive.

Mr. Maloney: Do you have any difficult reconciling the concept f numerical goals with the merit principle that the best individual or the position should get the job?

• 1225

Ms Simms: Our experience is when we have an open system there the best people come to the table, employment equity works. In state that we will keep out the best-qualified person, be do not believe people should be hired if they are not qualified. In any mind, I don't see any conflict.

The Chair: I'd just like to pursue that line of questioning for arification. Imagine a population of 2,000 with 1,000 women and 000 men. There are 10 women engineers, 90 men engineers and 10 b openings. Based on employment equity, how many women ould be hired and how many men?

[Traduction]

Nous disons que la disposition de la loi qui exige que l'employeur établisse un plan qui, s'il était mis en oeuvre, ferait progresser raisonnablement l'équité en matière d'emploi, que cette disposition de la loi donc permet déjà à l'employeur de tenir compte de ces facteurs, mais que le fait de légiférer expressément pour imposer à l'employeur de tenir compte de facteurs d'atténuation envoie un message faussé quant à nos intentions dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. C'est presque comme si l'on s'excusait de légiférer en la matière.

Nous disons que l'employeur a déjà cette capacité. Il ne faut pas demander expressément à l'employeur d'abaisser ses objectifs en fonction de ces facteurs. Par conséquent, nous disons que cette disposition n'est pas nécessaire et qu'elle devrait être supprimée.

Mr. Ménard: That is opening the door to employers who could shirk some of their obligations. Several witnesses told us about their concerns about that, Thank you.

Le président: Monsieur Maloney.

M. Maloney (Erie): Vous dites que le projet de loi est muet quant aux renseignements qu'un employeur doit obtenir pour évaluer le degré de sous-représentation. Estimez-vous que nous devrions codifier dans la loi tout ce que l'employeur devrait vérifier précisément? Dans l'affirmative, que recommandez-vous?

Mme Simms: Nous croyons que les employeurs devraient se tourner vers le recrutement, l'embauche, les pratiques en matière de promotion, l'accès au lieu de travail, etc. Ils devraient savoir quelle est exactement la situation et devraient l'énoncer clairement.

M. Maloney: C'est tout ce qui devrait figurer dans la loi, à votre avis?

Mme Simms: Oui, parce qu'il y a tout le problème de la non-identification. Autrement dit, ce sera toujours un problème, mais si l'employeur sait exactement ce qu'on lui demande de faire, si c'est énoncé clairement, alors il peut aller sur quelque chose de précis.

Je trouve que si le gouvernement ne sait pas précisément ou ne dit pas clairement ce qu'il veut que les employeurs fassent, les employeurs ne sauront pas quoi faire. Il faut que ce soit clair. Que va-t-on leur demander de compiler comme renseignements? Que va-t-on leur demander de faire? Il faut une directive précise.

M. Maloney: Avez-vous quelque difficulté à concilier le concept des objectifs chiffrés et le principe du mérite selon lequel la personne la mieux qualifiée devrait obtenir le poste?

Mme Simms: D'après notre expérience, lorsque nous avons un système ouvert où les meilleures personnes peuvent se présenter, l'équité en matière d'emploi fonctionne bien. Quant à l'argument selon lequel les personnes les mieux qualifiées seront écartées, nous ne croyons pas qu'il y a lieu d'embaucher quelqu'un qui n'est pas qualifié. Dans mon esprit, il n'y a pas de conflit.

Le président: Je voudrais poursuivre dans la même veine pour obtenir une précision. Supposons une population de 2 000 habitants divisée également en 1 000 hommes et 1 000 femmes. Il y a dix femmes ingénieurs, 90 hommes ingénieurs et dix postes à pourvoir. En appliquant une politique d'équité en matière d'emploi, combien de femmes devraient être embauchées et combien d'hommes?

Ms Simms: We believe we are working toward an equitable workplace. We believe women make up over 50% of the workforce. If we do not ask employment equity questions, we would hire all from the male group, especially if we are more comfortable in the boardroom.

The Chair: No, that's not my question. I'm trying to reconcile your denominator. Who shall we hire from among the qualified, assuming the 10 women engineers and the 90 men engineers are equally qualified and any of them could do the job?

Ms Simms: If you were a manager who recognizes the responsibility you have to society, you would hire some women and some men; you wouldn't hire all women. I don't want to say you have to hire five women and five men; I think you have to use your intelligence.

The Chair: You speak of intelligence.

Ms Simms: Yes, you would make sure you did not hire all men; you would hire some women.

The Chair: I would like, with your permission, some clarity on the numbers and not generalities, if you could.

Imagine yourself as an employer who is developing an employment equity plan. What would be your proposal, given that identified, qualified workforce and your goal? How would you set that numerical goal?

Ms Simms: First of all, you have to look at your entire workforce.

The Chair: Okay, you have 100 engineers. Ten of them are women and 90 are men. You have only 10 jobs available in terms of job projection, taking into account reductions you may want to make and all eventualities a good businessman or woman would take into account. What would be your plan, in terms of the number of women and men you would hire, to fill those 10 job positions?

Ms Simms: Are you hiring all chemical engineers?

The Chair: Let us assume these jobs are all for chemical engineers because this is a chemical plant, and the plant has been built so there is no need for a civil engineer at this time.

Ms Simms: What about the other designated groups that have come before you, do you have any of them?

The Chair: No, I am trying to simplify the situation to clarify the concept. These are all leading engineers and we are only talking about women and men at this time.

Ms Simms: To be quite honest, we have to be careful with that question, because it is not a simple question. We have other people we have to take into consideration. The employer might look at the broad decision and decide to hire three women because of X, Y, or Z, and women had never been hired there before. It is very difficult.

I think you are trying to pin me down to say half should be men and half women.

[Translation]

Mme Simms: Nous voulons viser à l'équité sur le marché du travail. Nous croyons que les femmes constituent plus de 50 p. 100 de la population active. Et si nous ne posions pas de questions à cet égard, nous embaucherions uniquement des hommes, surtout si cela mettait les gens plus à l'aise dans les salles de conférences.

Le président: Ce n'est pas ma question. J'essaie de trouver quel est votre dénominateur. Parmi les personnes qualifiées, qui allonsnous embaucher, en supposant que les dix femmes ingénieurs et 90 hommes ingénieurs sont également qualifiés et que n'importe lequel d'entre elles ou d'entre eux pourrait faire le travail?

Mme Simms: Si vous étiez gestionnaire et conscient de vos responsabilités sociales, vous embaucheriez quelques femmes et quelques hommes; vous n'embaucheriez pas uniquement des femmes. Je ne veux pas dire que vous devez embaucher cinq femmes et cinq hommes, je pense que vous devez faire appel à votre intelligence.

Le président: Vous parlez d'intelligence.

Mme Simms: Oui, vous devez faire en sorte de ne pas embaucher seulement des hommes, mais aussi quelques femmes.

Le président: Si vous le voulez bien, je voudrais bien obtenir des chiffres précis et non pas des généralités.

Imaginez un instant que vous êtes un employeur en train d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi. Que proposeriez-vous, après avoir établi les faits et fixé votre objectif; comment fixeriez-vous cet objectif chiffré?

Mme Simms: Premièrement, vous devez tenir compte de l'ensemble de votre main-d'oeuvre.

Le président: D'accord, vous avez 100 ingénieurs, dont dix femmes et 90 hommes. D'après vos prévisions, vous aurez dix postes à pourvoir, en tenant compte des compressions que vous voudrez faire et de tous les impondérables qu'un bon homme ou femme d'affaires doit prendre en compte. Quel serait votre plan, en termes de nombres de femmes et d'hommes que vous embaucheriez, pour occuper ces dix postes?

Mme Simms: Il s'agit d'ingénieurs chimiques?

Le président: Supposons que ce sont tous des postes dans le domaine du génie chimique, puisqu'il s'agit d'une usine de produits chimiques qui est déjà opérationnelle, de sorte qu'on n'a pas besoin d'ingénieurs civils.

Mme Simms: Et les autres groupes désignés qui ont comparu devant vous, en tenez-vous compte?

Le président: Non, j'essaie de simplifier la situation pour obtenir une précision. Ce sont tous d'excellents ingénieurs et, pour l'instant, il est uniquement question d'hommes et de femmes.

Mme Simms: Bien franchement, je trouve qu'il faut être très prudent en répondant à cette question qui n'est pas simple. Il faut tenir compte d'autres personnes. L'employeur pourrait envisager la situation dans son ensemble et décider d'embaucher trois femmes pour telle ou telle raison, peut-être parce qu'on n'a jamais embauché de femmes à cet endroit auparavant. C'est très complexe.

J'ai l'impression que vous essayez de me faire dire qu'il faudrait embaucher cinq femmes et cinq hommes.

The Chair: No, I'm not trying to say anything. I have no preconceived idea; I'm trying to hear your views.

Ms Simms: A good manager would look at the entire workforce and know he or she would have to hire women because they are equally qualified, as you have said, and under-represented. You have a larger pool of men, of course, because historically we have always had a larger pool of men, whether they were qualified or not.

The Chair: According to some labour groups, seniority rights must be protected. How do you view seniority rights in relation to employment equity principles? If there is a conflict, which one will have primacy?

Ms Simms: This is a major conflict within unions, which ideologically say they were formed to promote equity. If seniority rights are always used to protect the status quo, that's a problem.

• 1230

I know unions have been involved in these negotiations. It's a very difficult question. If you're a senior, then, you know, it's written in law that you should have the job forever, because you're a senior. That is problematic.

So I think the unions have to be included in employment equity. But it's my understanding, and I could be wrong, that not all unions or all workplaces will use that to hold other people out.

The Chair: We have about another five minutes. I'll divide the time between Mr. Strahl and Mr. Telegdi.

Mr. Strahl: Is it not possible that at times the statistical misrepresentation, or under-representation, of certain groups is due to factors other than can really be addressed by employment equity? For example, I met with some people in the agri-food business in my riding. The head of their nutritional department is a female, because they hired the best person. That person claims she is the best person in North America. That's how good he thinks she is. That's why she has the job.

He has a woman in sales who is, he says, probably his best n farm sales. He hired her away from another corporation because that corporation was unwilling to allow her to continue part time. She wanted to be part time. As a matter of fact, she juit the other agri-food business to come to work for the person I was alking to because she could have the flexibility of working part time. It was a decision she made. He says she's the best in the business. Half the time she outsells everybody two to one. She's the best, and that's why he was happy to have her.

Isn't it possible that this woman has made other choices as well? The has decided that part time is best for her. I don't know what her easons are; I didn't talk to her. But it could be for any number of easons.

[Traduction]

Le président: Non, je n'essaie pas de vous faire dire quoi que ce soit. Je n'ai pas d'idée préconçue; j'essaie simplement de préciser votre opinion.

Mme Simms: Un bon gestionnaire doit tenir compte de l'ensemble de la main-d'oeuvre et doit savoir qu'il ou elle doit embaucher des femmes puisqu'elles sont également qualifiées, comme vous l'avez dit, et qu'elles sont sous-représentées. Il y a évidemment un plus grand nombre d'hommes candidats puisque cela a toujours été le cas dans le passé, peu importe qu'ils soient qualifiés ou non.

Le président: D'après certains syndicats, il faut protéger l'ancienneté. Que faites—vous de l'ancienneté dans le cadre de l'équité en matière d'emploi? S'il y a conflit, lequel a préséance?

Mme Simms: C'est une importante cause de conflit avec les syndicats, qui affirment qu'ils sont idéologiquement en faveur de l'équité puisqu'ils ont été créés à cette fin. Si l'ancienneté sert toujours à protéger le statu quo, c'est un problème.

Je sais que les syndicats ont participé à ces négociations. C'est une question très délicate. En effet, aux termes de la loi, l'ancienneté donne le droit de conserver le poste. C'est donc une question problématique.

Les syndicats doivent donc participer, à mon avis, à cette recherche de l'équité de l'emploi mais je crois savoir, si je ne me trompe, que ce ne sont pas tous les syndicats ou tous les lieux de travail qui invoqueront cela pour tenir les autres gens à l'écart.

Le président: Il nous reste environ cinq minutes, et je vais partager ce temps entre M. Strahl et M. Telegdi.

M. Strahl: Ne se pourrait-il pas, parfois, qu'une représentation statistique erronée ou une sous-représentation de certains groupes soit due à des facteurs autres que ceux qui relèvent de la question de l'équité en matière d'emploi? C'est ainsi que dans ma circonscription j'ai rencontré des gens du secteur agro-alimentaire. Dans leur entreprise, ils ont placé une femme à la tête de leur section de nutrition, parce que c'était la personne la mieux qualifiée. C'est une sommité dans ce domaine, elle dit d'ailleurs être la meilleure d'Amérique du Nord et c'est pourquoi elle occupe ce poste.

Dans cette même entreprise, dans la section des ventes agricoles, c'est une femme qui est la meilleure; on l'a embauchée parce que l'entreprise qui l'employait auparavant refusait de la laisser travailler à temps partiel, ce qu'elle avait demandé. Elle a donc quitté cette autre entreprise agro—alimentaire pour venir travailler pour mon interlocuteur parce que celui—ci lui accordait des horaires souples, c'est une décision qu'elle a prise elle—même, et, me dit—on, elle est la meilleure de tous, parvenant à des chiffres deux fois supérieurs à ceux des autres. C'est à cause de ses qualités que cette entreprise a été heureuse de l'embaucher.

Ne se pourrait-il pas que cette personne ait également fait d'autres choix? Elle a décidé de travailler à temps partiel, j'ignore quelles sont ses raisons, car je ne l'ai pas rencontrée, mais elle pourrait avoir toutes sortes de raisons à cela.

Isn't it possible that some of your statistical under-representation, especially of, for example, recent immigrant women is because of a cultural or other barriers, not a systemic barrier of discrimination but a cultural background or other factors that make it almost impossible to get those people into a management position, say, until a generation has passed or until the college system is worked through or something? It may take 20 years before the next generation says they are of the culture but have a better education so don't have to stay home. Are there other factors frequently at play besides the oft-quoted, "only 70% of men's wages or visible minorities", and so on?

Ms Simms: I think you've raised a very important issue, Mr. Strahl. That's why we say equity is not just about access. For instance, Beneath the Veneer showed us that when women came into the public service, even very qualified senior women, they left because of the culture of the organization. There are other issues here besides the systemic barriers of not hiring. As you said, some women want to work part time, some want compressed hours. Is the workplace willing to also initiate other measures, equitable measures, to make sure women gain equality? Those are fundamental issues.

Yes, it is true that there are some groups who are already being disadvantaged from day one, whether it is in kindergarten or in schools. In fact, until something is done we will never get the skilled pool amongst some groups. Take the university professor, or the president of the university. If you don't have a PhD, then you can't get it. How do you get this challenge?

That is why I raised the whole issue of equity even within the educational system—the systemic barriers that work there, the lack of images in the curriculum, and the lack of historical perspective in the curriculum.

It is very complex. You're quite right. But the point is, when we come to the federal government, that's employing. It's an employer. The federal government has to make sure there are no systemic barriers that keep out women and minorities. We are saying yes, there are systemic barriers within the federal government, and we need equity legislation.

The Chair: Mr. Telegdi has the floor.

Mr. Telegdi: Earlier on we talked about the report that came out in Toronto on the school board. I believe the headline said: "School System Fails Portuguese and Blacks". Of course, the Portuguese do not fall under employment equity. I like the concept that we're going to try to deal with that problem, because the problem has been identified.

• 1235

Then, when I asked you about the problem of trying to differentiate between the various groups, you said we do not want a hierarchy of the oppressed.

Ms Simms: Yes.

[Translation]

N'est-il pas possible que certains cas de sous-représentation statistique, par exemple de femmes immigrées récentes, ne soient pas dus à une barrière culturelle ou autre, à une discrimination systémique, mais à d'autres facteurs qui interdisent quasiment à ces gens de parvenir à un poste supérieur, tout au moins pour la première génération ou jusqu'à ce que ces gens aient terminé des études ou pour toute autre raison? Il faut peut-être attendre 20 ans pour que la seconde génération ait assimilé la culture ambiante et soit plus instruite, de sorte qu'elle n'ait plus à rester à la maison. N'y aurait-il pas d'autres facteurs en jeu derrière cette constatation si souvent répétée de femmes qui ne gagnent que 70 p. 100 de ce que gagnent les hommes, ou de minorités visibles?

Mme Simms: Vous avez soulevé là une question très importante, monsieur Strahl, et c'est pourquoi nous disons que l'équité ne se limite pas à l'accès. C'est ainsi que le rapport Audelà des apparences montre clairement que lorsque les femmes ont joint la fonction publique—parfois des femmes d'expérience ayant de nombreuses qualifications—elles la quittaient en raison du climat qui y régnait. Les barrières systémiques à l'embauche ne sont pas les seuls facteurs en cause. Comme vous le disiez, certaines femmes voudraient travailler à temps partiel, certaines voudraient un horaire aménagé. Le lieu de travail est—il disposé à prendre également d'autres mesures équitables pour que les femmes puissent vraiment accéder à l'égalité? Ce sont là des questions fondamentales.

Il est exact que certains groupes sont désavantagés d'emblée, dès le jardin d'enfants ou l'école. Sans intervention de notre part, certains groupes ne seront jamais très qualifiés. Prenez le cas d'un professeur ou d'un président d'université: sans doctorat, vous n'avez aucune chance. Comment surmonter cet obstacle?

C'est pourquoi j'ai soulevé toute la question d'équité au sein même du système scolaire, à savoir les barrières systémiques qui y existent, l'absence, dans les programmes d'enseignement, de l'image de certains groupes ou de toute perspective historique.

C'est une question très complexe, vous avez raison. Mais le gouvernement fédéral est avant tout un employeur, il doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de barrières systémiques qui écartent les femmes et les minorités. Nous affirmons qu'il y en a et c'est pourquoi il faut une loi sur l'équité.

Le président: M. Telegdi a la parole.

M. Telegdi: Nous parlions tout à l'heure du rapport sur le conseil scolaire, qui a été publié à Toronto. Les manchettes des journaux proclamaient: «Les Portugais et les Noirs: les laissés—pour—compte du système scolaire». Bien entendu, les Portugais ne relèvent pas de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais nous avons cerné le problème et je suis heureux de voir que nous allons nous y attaquer.

Quand je vous ai ensuite demandé d'établir une distinction entre les divers groupes, vous m'avez répondu que vous ne vouliez pas faire une classification hiérarchisée des opprimés.

Mme Simms: C'est exact.

Mr. Telegdi: Looking at the Japanese-Canadian community, which is the leader in Canada by all economic indicators that break down groups, I'm having trouble seeing how they are construed at this point in time to be oppressed. What do they have to be? I think they were ranked number three out of about sixty various groupings.

I guess I'm having trouble with that, because obviously they are doing very well, thank you very much. The Egyptians are doing very d'ailleurs les Égyptiens, d'après le même classement. well, too, according to the same thing.

So surely there's a differential between when you look at that and when you look at people who aren't doing very well, and they might be Cambodians or they might be Portuguese.

Ms Simms: You have raised a very important issue—the whole issue of class. We have always said we are not all equally oppressed. Even amongst women, not all women do not have access to the boardroom. That's not the issue for us. The issue is to remove all systemic barriers so that they do not hold out people because they are black, because they are women or because they are Portuguese or Japanese. Remove those systemic barriers.

No one can deny what you are saying. Even within the groups, there are class differentiations. We can't sit here and say there are not. Some of us have more access to the power structure because we have been better educated, because we came from the middle or upper class or because we are more articulate. We cannot deny that.

That is a fundamental problem, as you say, and that's why I raised the whole issue of the article I read in the United States about the model minority. Businesses in the United States prefer to hire the Asians, but even when they hire the Asians, they do not get to top management. That's why I raise that there are still systemic barriers. Also, they have stereotypes of where the Asians should go, when in fact many of them might want to go to the art school rather than the computer school.

Again, there are a lot of issues around the whole equity issue. If we want an equitable society, the focus cannot just be on governments. We need a good educational program.

The Chair: On that note, I would like, on behalf of the committee. to thank the witnesses for their contribution to our proceedings.

Ms Simms: Thank you very much.

The Chair: I would like to invite the members of the Professional Institute of the Public Service to come forward. Mr. Bert Crossman, the president, and Ms Kathryn Brookfield, the head of the research section, we welcome you to our proceedings. You may proceed with your opening remarks.

Mr. Bert Crossman (President, Professional Institute of the Public Service): Thank you very much, Mr. Chairman.

The Professional Institute of the Public Service of Canada is a public sector union representing 35,000 scientific and professional employees, both in federal jurisdiction and also in the province of Manitoba and the province of New Brunswick.

[Traduction]

M. Telegdi: Prenons le cas de la communauté nippo-canadienne qui vient en tête de tous les groupes canadiens pour ce qui est des indicateurs économiques. Comment peut-on parler d'oppression dans ce cas? Qu'est-ce qui justifierait une telle appellation? Sur une soixantaine de groupes, ils figuraient au troisième rang.

C'est donc une communauté très prospère, comme le sont

Il doit donc y avoir une différence entre des cas de ce genre et d'autres dont la situation n'est pas aussi bonne, qu'il s'agisse de Cambodgiens ou de Portugais.

Mme Simms: Vous avez soulevé la question très importante, à savoir celle de classe. Nous avons toujours affirmé que nous n'étions pas tous également opprimés, et qu'il y avait même des femmes qui accédaient aux postes les plus élevés. Ce n'est pas cela qui nous concerne; notre objectif, c'est de lever toutes les barrières systémiques afin que les gens ne soient pas tenus à l'écart parce qu'ils sont gens de couleur, femmes, Portugais ou Japonais. Abattons les barrières systémiques.

Nul ne peut douter de ce que vous affirmez et même au sein de ces groupes, il y a des différences en fonction de la classe d'origine. Nous ne pouvons fermer les yeux là-dessus. Certains d'entre nous sont mieux classés pour s'élever dans la société en raison d'une meilleure éducation, parce qu'ils proviennent d'une classe moyenne ou supérieure, ou parce qu'ils savent mieux s'exprimer. Ce fait est indéniable.

C'est là un problème fondamental, comme vous le disiez, et c'est pourquoi j'ai soulevé cette question à propos de l'article sur la minorité modèle, que j'avais lue aux États-Unis. Dans ce pays, en effet, on préfère embaucher les Asiatiques, mais sans les laisser parvenir aux échelons supérieurs. C'est pourquoi je soutiens qu'il y a encore des barrières systémiques. On se fait également une idée préconçue des études que devraient faire les Asiatiques, alors qu'en réalité un grand nombre d'entre eux préféreraient faire des études de beaux-arts plutôt que d'informatique.

Là encore, ce problème d'équité en génère bien d'autres. Pour avoir une société juste, il ne suffit pas de mobiliser les gouvernements, il nous faut aussi un programme d'enseignement de qualité.

Le président: Je voudrais, sur ce, au nom du comité, remercier les témoins de leur apport à nos délibérations.

Mme Simms: Merci beaucoup.

Le président: J'invite maintenant les membres de l'Institut professionnel de la fonction publique à prendre place. Nous avons le plaisir de souhaiter la bienvenue à M. Bert Crossman, président de cet Institut, ainsi qu'à Mme Kathryn Brookfield, qui en dirige la section de recherche. Vous avez maintenant la parole.

M. Bert Crossman (président, Institut professionnel de la fonction publique): Je vous remercie, monsieur le président.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est un syndicat du secteur public représentant 35 000 employés des catégories professionnelles et scientifiques, tant au gouvernement fédéral que dans les provinces du Manitoba et du Nouveau-Bruns-

I'm going to do my presentation bilingually this morning, so I'll be flipping from French to English. You do have a copy of the brief, and we are going to begin with page one.

• 1240

Bonjour, mesdames et messieurs. Le 12 décembre 1994, le projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, a été déposé devant la Chambre des communes. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est heureux de comparaître devant le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées pour présenter ses recommandations en ce qui a trait aux mesures législatives proposées.

In general, the professional institute supports Bill C-64. It expands coverage to the federal public service, agencies, and commissions and increases the legislative authority of the Canadian Human Rights Commission, which will formally take on the role of a monitoring and enforcement agency. The newly created employment equity review tribunal will ensure final enforcement in the private and public sectors.

The professional institute supports the recognition that rights for lay-off and recall and workforce adjustment measures are not deemed to be barriers for the purposes of the bill. We also approve the fact that the bill does not include stated quotas that could bypass the merit system.

Toutefois, le projet de loi présente certaines faiblesses qui pourraient entraver la pleine mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Voici une liste de suggestions et de recommandations qui, de l'avis de l'Institut, permettraient de bonifier la loi.

Passons à la page 3 du mémoire. L'Institut professionnel demande depuis longtemps que les ministères fédéraux soient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous préconisons également la création d'un organisme indépendant chargé du contrôle et de l'exécution pour éviter que les ministères ne se réglementent eux-même.

Le projet de loi C-64 règle ces questions en étendant la portée de la loi à la fonction publique fédérale, aux organismes et aux commissions, et octroie à la Commission canadienne des droits de la personne un plus grand pouvoir législatif pour entamer des enquêtes sur des questions touchant l'équité en matière d'emploi. La nouvelle loi répond à ces objectifs.

So why do we need this legislation? The legislation is needed because voluntary affirmative action and employment equity programs failed to adequately address the inequitable representation of women, visible minorities, aboriginals, and the disabled in the federal public service.

In 1993 aboriginals made up 2% of the public service, compared to 2.6% of the available labour market; disabled workers accounted for 2.9%, compared to 4.5% of the available labour market; visible minorities represented 3.8% of the public 4,5 p. 100 du marché du travail et les minorités visibles, 3,8 p.

[Translation]

Je vais vous présenter mon exposé dans les deux langues, en passant de l'une à l'autre. Vous avez en main un exemplaire du mémoire, et nous allons commencer par la première page.

Good afternoon, ladies and gentlemen. On December 12, 1994, Bill C-64, an Act respecting employment equity, was introduced in the House of Commons. The Professional Institute of the Public Service of Canada is pleased to appear before the Standing Committee on Human Rights and Status of Disabled Persons to provide our recommendations on the proposed legislation.

En général, l'Institut professionnel accueille favorablement le projet de loi C-64. Ce dernier étend la portée de la Loi à la fonction publique, aux organismes et aux commissions du fédéral et accroît le pouvoir législatif de la Commission canadienne des droits de la personne qui endossera officiellement le rôle d'organisme de contrôle et d'exécution. Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi nouvellement créé assurera l'exécution finale, au besoin, dans les secteurs privé et public.

L'Institut professionnel est heureux du fait que l'on reconnaisse que les droits en cas de licenciement et de rappel au travail, ainsi que les mesures de réaménagement des effectifs, ne sont pas des obstacles aux fins de la loi. Nous accueillons également favorablement l'absence de quotas explicites qui pourraient permettre de contourner le système du mérite.

However, the proposed legislation contains a few weaknesses that, when taken together, may prevent full implementation of employment equity. The following is a list of suggestions and recommendations that the Professional Institute believes will strengthen the Act.

I would now like to turn to page 3 of the brief. The Professional Institute has long advocated that federal government departments be covered under the Employment Equity Act. We have also pushed for an independent monitoring and enforcement agency so that departments are not policing themselves.

Bill C-64 addresses these issues by expanding coverage to include the federal Public Service, agencies and commissions and increasing the legislative authority of the Canadian Human Rights Commission to initiate an investigation of employment equity issues. The new legislation meets these goals.

Alors pourquoi avons-nous besoin de ces mesures législatives? L'adoption d'une loi est rendue nécessaire par l'échec des programmes d'action positive volontaires et d'équité en matière d'emploi dans leur tentative de combler les inéquités de représentation chez les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les handicapés dans la fonction publique fédérale.

En 1993, les autochtones constituaient 2 p. 100 de la fonction publique, comparativement à 2,6 p. 100 du marché du travail; les travailleurs handicapés, 2,9 p. 100 comparativement à

service, compared to 9% of the available labour market; women made up almost half, but were concentrated in low-paying jobs; women in scientific and professional categories represented 28.9% of the public service, compared to 35.8% in the labour market.

We are pleased that employers covered under the Employment Equity Act will be required to submit employment equity plans to the Canadian Human Rights Commission.

As it stands, Bill C-64 only requires Treasury Board to report to Parliament on the status of employment equity. In the interest of transparency, annual reports to Parliament should require all departments to publish their employment equity plans and statistics.

Let us now turn to the topic of coverage or application.

L'Institut professionnel est préoccupé du fait que le projet de loi C-64 offre un traitement spécial aux Forces armées canadiennes, à la GRC, au Centre de la sécurité des télécommunications et au Service canadien du renseignement de sécurité. Le projet de loi C-64 ne vise pas ces organismes dans un premier temps, mais il prévoit leur intégration à une date ultérieure par voie de décret. En outre, le paragraphe 38(5) permet au gouverneur en conseil de faire des règlements pour adapter la loi aux nécessités de service de ces organismes.

• 1245

Bien qu'il reconnaisse les besoins spéciaux de ces organismes, l'Institut professionnel met en garde contre un recours abusif aux règlements, ce qui pourrait, en pratique, permettre à ces organismes de se soustraire à la loi.

Clause 4 of the proposed legislation also treats organizations such as the National Research Council and the National Film Board differently because they fall outside of part I, schedule I of the PSSRA. These organizations would only be covered by future Orders in Council. All parts of the federal public sector should automatically be covered by the Employment Equity Act.

The House of Commons, the Senate and the Library of Parliament are absent from the legislation. If our lawmakers are truly committed to employment equity, then they should put their own houses in order by including these institutions in the bill.

What about fairness in developing and implementing regulations?

Le paragraphe 38(3) de la loi dispose qu'aucun règlement conforme au paragraphe (1) qui s'applique au secteur public ne peut être pris sans l'autorisation du Conseil du Trésor. En réalité, cette disposition donne au Conseil du Trésor un droit de veto sur tout règlement éventuel nécessaire à l'exécution de l'intention et des dispositions de la loi. Aucun employeur ne devrait jouir d'un pouvoir aussi grand. À l'instar des autres employeurs, le Conseil du Trésor devrait être lié par les

[Traduction]

100 comparativement à 9 p. 100 du marché du travail. Les femmes constituaient presque la moitié de la fonction publique, mais elles étaient concentrées dans les emplois à faible revenu. Les femmes dans les catégories scientifiques et professionnelles représentaient 28,9 p. 100 de la fonction publique comparativement à 35,8 p. 100 du marché du travail.

L'Institut professionnel accueille favorablement le fait que les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi soient tenus de présenter des plans d'équité en matière d'emploi à la Commission des droits de la personne.

Le projet de loi C-64 actuel ne prévoit que l'obligation pour le Conseil du Trésor de faire rapport au Parlement sur la situation de l'équité en matière d'emploi. Pour assurer une plus grande transparence, les rapports annuels présentés au Parlement devraient obliger tous les ministères à publier leur plan d'équité en matière d'emploi, ainsi que leurs statistiques.

Passons maintenant aux employés visés ou à la mise en application.

The Professional Institute is also concerned that Bill C-64 give special treatment to the Canadian Forces, the RCMP, the Communications Security Establishment and the Canadian Security Intelligence Service. Bill C-64 does not initially cover these agencies, although it provides that they may be included at a later date by Order-in-Council. In addition, Section 38(5) permits the Governor-in-Council to make regulations to adapt the Act to accommodate operational requirements of these agencies.

The Institute recognizes the special needs of these organizations; however, we caution against overuse of these regulations which could effectively allow these organizations to escape the requirements of the Act.

L'article 4 du projet de loi réserve également un traitement différent aux organismes comme le Conseil national de recherches du Canada et l'Office national du film, qui ne sont pas compris dans la partie I, annexe I, de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ces organismes ne seraient visés éventuellement que par décret. Tous les éléments du secteur public fédéral devraient être visés automatiquement par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement ne sont pas visés par la loi. Si nos législateurs sont vraiment engagés envers l'équité en matière d'emploi, ils devraient mettre de l'ordre dans leurs propres institutions en les incluant dans la loi.

Et que dit le projet de loi quant à l'équité dans l'élaboration et la mise en oeuvre des règlements?

Section 38(3) of the Act states that no regulation may be made under subsection (1) that applies to the public sector without the authorization of the Treasury Board. In effect, this section gives Treasury Board a veto over any future regulations needed for carrying out the purpose and provisions of the Act. No employer should be given such immense power. Treasury Board, like all other employers, should be bound by the regulations as established by the Governor—in—Council or its

règlements établis par le gouverneur en conseil ou ses mandataires. Il faudrait supprimer ce paragraphe. Par exemple, dans le secteur privé, ni la Banque Royale du Canada, ni Air Canada, ni Bell Canada n'ont un droit de veto sur les règlements qui s'appliquent au secteur privé.

Allons à la page 5. Pour veiller au respect de la loi, la Commission canadienne des droits de la personne devrait disposer de plus de ressources pour mener à bien son rôle croissant en matière de contrôle et d'exécution. L'Institut est en faveur de mesures incitatives pour favoriser le respect de la loi. Ces mesures pourraient prendre la forme de services éducatifs, techniques et consultatifs offerts par la Commission canadienne des droits de la personne ou encore de prix de reconnaissance publique.

L'Institut professionnel accueille favorablement le fait que la nouvelle loi ne prévoit pas explicitement de quotas qui pourraient permettre de contourner le système de mérite. L'Institut professionnel fait tout en son pouvoir pour garantir que le principe du mérite soit respecté au sein de la fonction publique fédérale. Les quotas engendrent la perception que les emplois et les promotions sont donnés aux personnes en fonction de leur race, de leur sexe ou de leur handicap. Toutefois, il faut, dans application du principe du mérite, s'assurer que les groupes cibles ne fassent pas l'objet de préjugés.

Self-identification is an issue that concerns the professional institute. We are glad to see that it is voluntary. However, we are concerned that forms used for self-identification will be used for other purposes. The information obtained through self-identification should not be used for any other purposes.

We would also like to see confidentiality preserved. The regulations, when they are drafted, should take these matters into consideration.

We are pleased that the bill requires that the bargaining agents be invited to provide their views on the preparation, implementation and revision of a department's or agency's employment equity plan. However, unlike the Ontario legislation, there is nothing in the legislation that requires the two parties to develop the plan together.

• 1250

The act specifically states that consultation does not mean co-management. The institute suggests there should be a legislated requirement for both parties to jointly prepare an employment equity plan.

Selon la version actuelle du projet de loi C-64, le seul recours d'un organismes ou d'une personne est de porter plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. Toutefois, un tribunal d'une commission ne peut pas ordonner de mesures de redressement comme des politiques et des pratiques positives. Entre autres, la Commission ne peut traiter aucune plainte fondée uniquement sur des preuves statistiques. Par conséquent, nous suggérons de supprimer entièrement l'amendement 46 afin de permettre à la Commission d'ordonner des mesures de redressement et d'instruire des plaintes reposant sur des preuves statistiques.

[Translation]

delegate. This section should be removed altogether. For example, in the private sector, the Royal Bank of Canada, Air Canada and Bell Canada cannot veto regulations that apply to the private sector.

Let us turn to page 5. In order to ensure compliance, the Canadian Human Rights Commission will need to be given more resources so that it can carry out its expanding role of monitoring and enforcement. The Institute supports incentives to encourage compliance with the legislation. Some of the incentives could include educational, technical and advisory services provided by the Canadian Human Rights Commission or public recognition awards.

The Professional Institute supports the fact that the new Act does not include stated quotas that could bypass the merit system. The Professional Institute makes every possible effort to ensure that the merit principle is respected in the federal public service. Quotas lead to the perception that jobs and promotions are given to people based on reasons of race, gender or disability. However, care must be taken in applying the merit principle to ensure that there is no bias against target groups.

Cependant, l'Institut professionnel est préoccupé par la question de l'auto-identification. Nous sommes heureux qu'elle soit à titre volontaire, mais nous craignons que les formules d'auto-identification ne puissent servir à d'autres fins. L'information recueillie par voie de l'auto-identification ne devrait pas être utilisée à d'autres fins.

Nous aimerions également que la confidentialité soit préservée. Il faudrait tenir compte de ces considérations lors de la rédaction des règlements.

Nous sommes heureux que la loi exige que les agents négociateurs soient invités à faire valoir leurs vues dans la préparation, la mise en oeuvre et l'examen des programmes d'équité en matière d'emploi des ministères ou organismes. Toutefois, contrairement à la loi antérieure, la loi ne prévoit pas que les parties doivent élaborer les programmes conjointement.

La loi affirme explicitement que la consultation n'équivaut pas à la cogestion. L'Institut professionnel estime que la loi devrait prévoir une obligation de préparer conjointement les programmes d'équité en matière d'emploi.

As Bill C-64 is currently written, the only route for an organization or an individual to obtain redress is to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission. However, a commission tribunal cannot order prescriptive remedies such as positive policies and practices. In addition, no complaint can be dealt with by the commission based solely on statistical evidence. Therefore, we suggest that the consequential amendments in Section 46 be dropped altogether. This would allow a commission tribunal to order prescription remedies and hear complaints based on statistical evidence.

L'Institut professionnel est également préoccupé par le fait que le projet de loi C-64 ne prévoit pas la création d'un tribunal permanent de l'équité en matière d'emploi. Les membres du tribunal doivent avoir les compétences et la formation nécessaires pour traiter les questions d'équité en matière d'emploi.

Nous proposons que la loi prévoie l'établissement d'une liste permanente de personnes pouvant siéger au tribunal. Cela garantirait que les membres du tribunal chargé d'administrer l'équité en matière d'emploi aient les compétences et les connaissances nécessaires pour administrer la loi.

In conclusion, perhaps the biggest roadblock in achieving change through Bill C-64 will be the public's and the employee's perception of it. If employment equity is to succeed, the government will have to launch a communications strategy to log the overall goal and benefits of equal job opportunities for all Canadians. Education campaigns to counteract the possible backlash against employment equity will need to be carried out.

The professional institute supports Bill C-64. We have suggested a few minor amendments to strengthen it, which we hope the committee will consider.

The legislation represents a big step forward for the federal government, the largest employer in Canada. All that remains is the political will to carry it through. If you'd like to flip back to page 2, I'd like to go over the summary of the recommendations with you.

The Chair: At this point I would exercise the chair's prerogative to forbid questions and answers; otherwise there will be no time left.

Mr. Crossman: Okay, that's fine. The recommendations are there on page 2 in summary so you have the background to them. Thank you.

The Chair: Yes, Mr. Ménard.

M. Ménard: Nous sommes en présence d'un certain nombre de propositions importantes, à mon avis. Je voudrais revenir à la sixième et à la huitième.

Vous voulez qu'on supprime l'article 46 pour permettre au tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne de prendre des mesures correctrices. Disons-le comme cela. Dois-je comprendre que la modification que vous souhaitez permettrait au tribunal et à la Commission de prendre des mesures correctrices? Ne croyez-vous pas que les syndicats devraient pouvoir initier eux-mêmes une plainte, ce qui n'est pas prévu actuellement dans la loi?

M. Crossman: Mon agente de recherche, Kathryn Brookfield, vous répondra.

Ms Kathryn Brookfield (Head, Research Section, Professional Institute of the Public Service): Yes, most definitely we include in that the opportunity for unions as well as for individual employees to have a redress procedure. Currently, the way the act is written, it provides for substantive redress only through employers or the Human Rights Commission going to an employment equity review tribunal. We feel that's an important omission in this instance in terms of fairness and natural justice.

[Traduction]

We are also concerned that Bill C-64 does not have provisions to set up a permanent Employment Equity Review Tribunal. Tribunal members need the necessary expertise and training in employment equity matters.

We suggest that an amendment be introduced to require a standing employment equity roster of individuals capable of serving the Employment Equity Review Tribunal. This would guarantee that tribunal members charged with administering employment equity would have the necessary skill and expertise needed to administer the Act.

En conclusion, le principal obstacle aux modifications prévues dans le projet de loi sera peut-être la perception qu'en auront le public et les fonctionnaires. Pour atteindre l'équité en matière d'emploi, le gouvernement devra lancer une stratégie de communication pour faire valoir les avantages que représente, pour tous les Canadiens, l'égalité des chances. Il faudra mettre sur pied des campagnes de sensibilisation pour contrer le ressac risquant d'être lié aux mesures d'équité en matière d'emploi.

L'Institut professionnel appuie le projet de loi C-64, mais il espère que le comité tiendra compte des modifications mineures proposées dans le présent mémoire.

Ces mesures législatives constituent un pas de géant pour le gouvernement fédéral, qui est l'employeur le plus important au Canada. Il faut maintenant souhaiter que la volonté politique permettra de les mener à bien. Si vous voulez faire un retour à la page 2, j'aimerais faire le tour avec vous du résumé de nos recommandations.

Le président: J'aimerais exercer une prérogative de la présidence pour interdire les questions et réponses, sinon nous n'aurons plus de temps à notre disposition.

M. Crossman: Parfait, ça va. Les recommandations se trouvent résumées à la page 2, et nous venons de vous en exposer les raisons. Merci.

Le président: Oui, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: What we have here are a certain number of important proposals, in my opinion. I'd like to emphasize points 6 and 8.

You would like the consequential amendments in Section 46 dropped to allow the Canadian Human Rights Commission to take corrective measures. Let's say it like that. Am I to understand that the change that you would like to see would allow the tribunal and the commission to take corrective measures? Don't you think that the unions should be able to initiate a complaint themselves although that is not provided for in the legislation at the present time?

Mr. Crossman: The head of our research section, Kathryn Brookfield, will answer that.

Mme Kathryn Brookfield (chef, Section de la recherche, Institut professionnel de la fonction publique): Oui, nous entendons bien que cette occasion soit offerte aux syndicats aussi bien qu'aux employés individuels. À l'heure actuelle, à cause du libellé de la loi, la seule façon d'obtenir une mesure correctrice, c'est d'en appeler à l'employeur ou de demander à la Commission des droits de la personne d'en appeler à un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Nous croyons que c'est là une omission importante au niveau de l'équité et de la justice naturelle.

M. Ménard: Quelques témoins ont attiré notre attention sur la possibilité que les membres qui siègent au Tribunal de l'équité en matière d'emploi n'aient pas toute la compétence nécessaire pour bien s'acquitter de leurs fonctions. Je pense que, comme Comité, il faut être extrêmement vigilant face à cette éventualité.

• 1255

Vous dites que le gouvernement devrait dresser une liste permanente. C'est la première fois que je pose la question et je voudrais que vous exprimiez votre opinion là-dessus en toute liberté.

Je sais que dans certaines provinces canadiennes ou dans certains tribunaux administratifs, particulièrement au niveau des relations de travail, il y a des listes conjointes qui sont dressées par des employeurs et des employés. Ne pensez-vous pas que cela pourrait être une pratique adaptable à cette situation-ci, ou devrait-il y avoir une liste permanente?

Vous savez que dans certains tribunaux, les commissaires sont agréés par les deux parties. Pensez-vous qu'il s'agit là d'une pratique qui pourrait être adaptable à ce cas-ci?

- M. Crossman: Je pense qu'il y a possibilité de dresser une liste, mais avec la participation de l'employeur et des syndicats. La chose importante, c'est que la liste soit établie et qu'elle soit une liste permanente pour que nous sachions avec qui nous allons travailler dans ces domaines.
- Si les deux côtés peuvent donner des noms en vue des nominations, il sera possible de résoudre...
- M. Ménard: Est-ce le cas actuellement à la Commission canadienne des droits de la personne lorsqu'un tribunal se réunit? Est-ce sur la base d'une liste permanente? J'avais cru comprendre que c'était des gens qui fonctionnaient sur la base de jetons et que leur expérience passée faisait en sorte qu'ils pouvaient être approchés. Cependant, ce ne serait pas une liste permanente.
- M. Crossman: Ce n'est pas nécessairement une liste permanente. Est-ce exact, Kathryn?
- Ms Brookfield: My understanding is they're appointed to the human rights tribunal for a certain period of time. In making those appointments efforts are made to ensure that those individuals have backgrounds in human rights.

We're saying that employment equity, just like pay equity, is a very specific area of expertise within that whole ambit. We think it would be prudent to ensure that the individuals who will be hearing such cases have that particular expertise.

- M. Ménard: Ce ne sont pas nécessairement des avocats. Vous ne recommandez pas que ce soit nécessairement des avocats reconnus par l'un ou l'autre des Barreaux canadiens.
- M. Crossman: Pas du tout. Il faut une spécialisation dans ce domaine. Il n'est pas nécessaire que ce soit des avocats.
- M. Ménard: Je comprends votre prudence face aux avocats, et je la partage.

Mr. Strahl: Thank you for your presentation. I think we met last on a government operations committee on contracting out.

[Translation]

Mr. Ménard: Certain witnesses have drawn our attention to the possibility that members of the Employment Equity Review Tribunal may not have all the qualifications necessary to do their job properly. As a committee, I think we must be extremely aware of this possibility.

You say the government should draw up a standing list. This is the first time I put this question and I'd like you to feel totally free in expressing your opinion.

I know that in some Canadian provinces or before certain administrative tribunals, especially in the labour relations field, there are joint list drawn up by employers and employees. Don't you think that his could be adapted to this situation or should there be a standing list?

You know that for certain tribunals, the commissioners are agreed to by both parties. Do you think this practice could be adapted to this situation?

Mr. Crossman: I think there's a possibility of drawing up a list, but with the participation of employers and unions. The important thing is that a list be drawn up and that it be a standing list so that we know who we'll be working with in those areas.

If both sides can submit names for appointment, it will be possible to solve...

- Mr. Ménard: Is that presently the case at the Canadian Human Rights Commission when a tribunal meets? Is it on the basis of a standing list? I thought I had understood that these people worked on a per sitting basis and that their past experienced meant that they could be approached. However, it would not be a standing list.
- **Mr. Crossman:** It's not necessarily a standing list. Isn't that so, Kathryn?

Mme Brookfield: Je crois comprendre que les gens sont nommés au tribunal des droits de la personne pour une période de temps donnée. Avant la nomination, on s'efforce de s'assurer que ces gens ont de l'expérience dans le domaine des droits de la personne.

À notre avis, l'équité en matière d'emploi, tout comme l'équité en matière de rémunération, est un domaine d'expertise très précis dans un contexte global. À notre avis, il serait prudent de s'assurer que les personnes entendant ces causes auront qualité d'expert en ce domaine.

- **Mr. Ménard:** But they're not necessarily lawyers. You're not recommending that these people necessarily be recognized by anyone of the Canadian Bar Association.
- Mr. Crossman: Not at all. You need to be specialized in that area. You don't have to be a lawyer.
- Mr. Ménard: I understand your hesitations towards lawyers and I share them.
- M. Strahl: Merci pour votre exposé. Je crois que nous nous sommes rencontrés la dernière fois lors d'une audience du comité des opérations gouvernementales à propos des marchés à contrat.

Mr. Crossman: That's right.

Mr. Strahl: We're still waiting for that one.

It seems to me on your first page, part of the way down in your second paragraph, this is written for your membership more than for the. . . It says here:

The professional institute supports the recognition that rights for lay-off and recall and workforce adjustment measures are not deemed to be barriers for the purposes of the act. We also approve the fact that the act does not include stated quotas that could bypass the merit system.

That just about sums up every fear that ever came to a public servant's mind in the history of the world. We've gone through this ad nauseam and I guess we'll go through it again, but if your membership knew that a mandatory numerical goal with punitive measures if you don't meet the target was a quota, there would be rioting in the streets. They would kick you out for supporting it. They would say there's no way they support quotas.

If the difference between numerical goals and quotas is just semantics, you won't have anywhere near the support you need for this.

Mr. Crossman: My understanding is there are no punitive measures in this bill,

Mr. Strahl: If you don't comply with the terms of reference it's a \$50,000-a-day fine. In other words, you come up with the plan; it's all voluntary, but if you don't follow through in a really good way that meets the numerical targets and goals you have set out and the enforcement police say you're going to do, you will be fined. I don't know if there's a big difference.

The Public Service Employment Act, section 44, already says that for purposes of employment equity, merit doesn't have to be taken into account. Where merit is described in the courts as best qualified, under section 44 of the Public Service Employment Act it has already been tossed out. They can hire anybody, not the best qualified, as long as they're last past the post.

• 1300

All I'm saying is that to your membership, merit as described by the courts—best qualified—is not going to be the determining factor in this legislation or in any future employment equity legislation that I can see down the pipes, because they bypass the merit principle and they set quotas both. This will reinforce what's already sort of there but nobody wants to talk about. It will reinforce it and make it very punitive if you don't jump through the right hoop.

Mr. Crossman: I just need clarification. Did you say there has been an amendment to the Public Service Employment Act—that section 44 is gone?

Mr. Strahl: No. Section 44 says that when it comes to the imployment equity provisions, merit is not the determining actor and that you don't even have the right to appeal. In other vords, as I understand it, if somebody says they made the

[Traduction]

M. Crossman: Exactement.

M. Strahl: Nous en attendons toujours les résultats.

Je crois que vous avez rédigé le document plutôt à l'intention de vos membres qu'autre chose si j'en juge d'après un extrait du deuxième paragraphe de la première page, où il est dit:

L'Institut professionnel est heureux du fait que l'on reconnaisse que les droits en cas de licenciement et de rappel au travail, ainsi que les mesures de réaménagement des effectifs, ne sont pas des obstacles aux fins de la loi. Nous accueillons également favorablement l'absence de quotas explicites qui pourraient permettre de contourner le système du mérite.

Cela résume assez bien les craintes entretenues par tout fonctionnaire à toute époque de l'histoire. Nous en avons débattu ad nauseam, et je crois bien qu'il nous faudra continuer d'en débattre, mais si vos membres savaient qu'un objectif numérique obligatoire, assorti de mesures punitives au cas où l'objectif n'est pas atteint, équivaut à imposer un quota, vous auriez une émeute sur les bras. Ils vous botteraient le derrière pour avoir appuyé une idée pareille. Ils vous feraient savoir qu'ils ne sont absolument pas en faveur des quotas.

Si la différence entre un objectif numérique et un quota se situe au niveau de la sémantique, vos membres n'appuieraient absolument pas ce que vous dites.

M. Crossman: Si j'ai bien compris, nulle part dans le projet de loi il n'est question de mesures punitives.

M. Strahl: Si vous ne vous conformez pas au mandat, il y a une amende de 50 000\$ par jour. En d'autres termes, vous devez présenter un plan; libre à vous de le faire ou non, mais si vous ne prenez pas les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs numériques que vous vous êtes fixés avec l'accord des responsables, vous serez mis à l'amende. Je ne vois pas une grande différence.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique, à l'article 44, prévoit déjà qu'il n'est pas nécessaire de tenir compte du mérite aux fins de l'équité en matière d'emploi. D'après la jurisprudence, le plus compétent est le plus méritant, mais d'après l'article 44 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, cette définition ne vaut déjà plus. On peut embaucher n'importe qui, pas nécessairement le candidat le plus compétent, pourvu que le candidat en question ait un minimum de compétence.

Je dis simplement que pour vos membres, le mérite tel que le décrivent les tribunaux, qui sont les mieux qualifiés, ne sera pas le facteur déterminant de cette mesure ou de toute autre mesure future sur l'équité en matière d'emploi, car elle contourne le principe du mérite en fixant des contingents. On va en fait renforcer quelque chose qui existe déjà, mais dont personne ne veut parler. On va resserrer les conditions, avec des sanctions rigoureuses pour ceux qui n'obtempéreront pas.

M. Crossman: Je voudrais avoir une précision. Vous dites qu'on a modifié la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, que l'article 44 a disparu?

M. Strahl: Non. L'article 44 stipule qu'en matière de dispositions sur l'équité en matière d'emploi le mérite n'est pas un facteur déterminant et qu'on n'a même pas de droit d'appel. Autrement dit, si je comprends bien cet article, quand on dit

appointment in order to meet the numerical goals, and to meet those goals they hired that person of the designated group, a co-worker can't say they were better qualified. They can't even appeal that. Isn't that true?

Mr. Crossman: I think what you're referring to is a provision now for deployments, which of course the institute did not support back when stuff was going through on PS 2000. That's a deployment situation as opposed to a staffing situation where the merit principle would apply. I understand what you're talking about now.

If you want to talk about semantics, I don't think it's just words, because quotas refer to hard, fast numbers, and people are going to get their butts nailed if they don't meet them. If we're talking about the goals of an employment equity program, that is a far different thing, in my opinion, from the hard, fast quota number thing, which doesn't take into account very much humanity in terms of arriving at these kinds of processes.

The merit system will still apply in these situations. If you're looking at hiring the best individual for a position, you will take into account all factors, but we still are adamant that the merit principle must be followed.

Mr. Strahl: But the merit principle, as defined by the court, is the best qualified. When you have a competition for promotion in PIPS, you have the categories-education and work record-and every year you're rated, I'm sure, as to where you are in the hierarchy.

In the armed forces they pick the person off the top, and that person goes from captain to major. In your industry I would think it's somewhat the same. They say "I need the best person with the best qualifications. I want the best person for the manager of the NRC. That's what we're going to do." But under this it's not necessarily the best person, as long as they have a master's degree. Sure, they haven't published 50 papers, but hey, they scraped through. They got through with 60%, and all we need is the master's degree, so let's pick that person up.

To me, that's a disgrace. As Ann said—the woman from the armed forces who was sitting behing me-it's an insult to women that she can't take these guys on head-on. She says "I won't accept a promotion except if I'm the best, and that's why I'm a captain, and that's why one day I'll be a major, and so on."

I think it's almost putting down a whole group of people to say "You can't qualify, therefore I have to make special allowances for you because you're just a woman or you're just a whatever." I think it's patronizing to women and other groups to say "You can't be the best, and that's why we have to help you."

I sure unloaded that, didn't I? All day I've been. . . I'm sorry about that.

The Chair: Ms Brookfield.

Ms Brookfield: I think we have a misunderstanding of what happens. My interpretation of the act is it has tried very hard to make things congruent with the Public Service Employment Act. With a couple of exceptions, which Mr. Crossman has tel que M. Crossman l'a mentionné-par exemple le

[Translation]

qu'on a nommé quelqu'un pour respecter les objectifs du mérite, et qu'on a choisi à cette fin une personne appartenant à un groupe désigné, un de ses collègues ne peut pas dire qu'il était plus qualifié. Ses collègues ne peuvent même pas faire appel. C'est bien cela, non?

M. Crossman: Je pense que vous voulez parler des dispositions sur les déploiements, que l'institut n'a évidemment pas approuvées à l'époque de FP 2000. Il s'agit d'un déploiement, par opposition à une dotation, où le principe du mérite s'appliquerait. Je comprends maintenant de quoi vous vouliez parler.

Évitons cependant de jouer sur les mots, car les quotas sont des chiffres bien concrets, et les gens qui ne les respectent pas vont se faire bel et bien taper sur les doigts. Les objectifs d'un programme d'équité en matière d'emploi n'ont à mon avis rien à voir avec les chiffres implacables d'un quota dans lequel n'interviennent pas beaucoup les considérations humanitaires.

Le système du mérite s'appliquera toujours à ces situations. Si vous voulez recruter le meilleur candidat à un poste, vous allez tenir compte de tous les facteurs, mais nous insistons absolument pour que le principe du mérite soit respecté.

M. Strahl: Mais d'après l'interprétation des tribunaux, c'est la personne la plus qualifiée qui doit avoir le poste en vertu du principe du mérite. Quand vous avez des candidats à une promotion à l'institut, vous avez des catégories-l'éducation, le dossier de travail-et j'imagine que chaque année vous avez un classement dans la hiérarchie.

Dans l'armée, c'est le meilleur qui es promu d'un poste de capitaine à un poste de major. J'imagine que c'est un peu la même chose chez vous. Les autorités décident qu'elles veulent nommer la personne la plus qualifiée comme responsable de la région de la capitale nationale, et c'est cette personne qu'elles choisissent. Mais ici, il ne s'agit pas nécessairement du meilleur; il suffit que ce soit quelqu'un qui a une maîtrise. Inutile d'avoir publié 50 documents: il lui suffit d'avoir réussi à obtenir 60 p. 100 et d'avoir obtenu sa maîtrise.

Je trouve que c'est une honte. Comme le disait Ann-la personne de l'armée qui était assise derrière moi-il est scandaleux qu'une femme ne puisse pas concurrencer les hommes sur un pied d'égalité. Elle me dit: «Il n'est pas question que j'accepte une promotion si je ne suis pas la meilleure, et c'est pour cela que je suis capitaine et que je serai un jour major, etc.»

Je trouve qu'il est presque dégradant de dire à un agent: «Vous n'êtes pas suffisamment qualifié, et je vais donc prendre des dispositions spéciales pour vous parce que vous êtes simplement une femme, ou je ne sais quoi d'autre.» C'est vraiment de la condescendance de dire à des femmes ou à d'autres groupes: «Vous ne pouvez pas être les meilleurs, et c'est pourquoi nous devons vous donner un petit coup de pouce.»

Bon, je crois que j'ai vidé mon sac. Toute la journée... Excusez-moi.

Le président: Madame Brookfield.

Mme Brookfield: Je crois qu'il y a un certain malentendu. D'après moi, on a voulu aller dans le sens de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. À quelques exceptions près,

Mr. Strahl: I don't think so. The Chair: Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: To pick up on that, I would suggest that you review the minutes of when we had the meeting with the Public Service Commission. One of the things they said that so clearly sticks in my mind is if they don't get the person they want for a posting, the person they hire will be temporary until such time as they find somebody from the target group who fits the criteria so they can be hired. That was right in this room with the Public Service Commission, so I suggest that you review those.

You didn't read out the thing regarding seniority rights, but you heard before, you were testifying that it's perceived by many as a barrier.

The thing I find interesting is that on page 6 you talk about the government undertaking education and somehow dealing with the fears that are out there, and I guess it's very difficult, because this is a very complicated act. I'm really having trouble getting my mind around it.

Things got a little more confusing with the last set of witnesses when we were told that there is an identified community in Toronto, the Portuguese community, doing badly in school. Yet it is not covered by employment equity. But then you can have a minority group that's doing very well as a group, and it is covered by employment equity. It becomes very difficult, so when you say the government should carry out a campaign to counter any possible backlash, I suggest it's very difficult. Our chairman tried to ask what I thought was a reasonably simple question, but he couldn't get a reasonably simple answer to it.

It's a very difficult kind of bill to explain to the public. Certainly I as a member of this committee end up finding it more confusing all the time, even though I came in very strongly supporting the whole concept. I'm just having trouble seeing this bill as being workable.

Mr. Crossman: To comment on our statement that education campaigns could counteract possible backlash, whenever you're introducing something new in a workforce the size of the public sector, whatever it's going to wind up being after the 1995 budget, we're talking tens of thousands of people. There is always a fear out there of changes that are coming in. We need to educate people to be ready for the change and through that educational process you'll encourage openness and tolerance of an employment equity program.

It's only a common business sense that you would want to do that with your workforce so they would be well aware of what is happening. Is there a fear out there? Does that mean that because I'm not in one these minority groups, my career and my future are in jeopardy, and that sort of thing? You have to do some basic education in order to prepare people for what's going to happen with this particular piece of legislation.

[Traduction]

comme un obstacle.

mentioned—for example, deployment or some dedicated appren- déploiement ou certains programmes spécifiques d'apprentissaticeship programs—the merit principle still applies to hiring, ge—le principe du mérite continue à s'appliquer aux processus de promotion and selection processes. The act has made that very clear. recrutement, de promotion et de sélection. La loi le dit très clairement.

M. Strahl: Je ne suis pas d'accord.

Le président: Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: À ce propos, je vous conseillerais de jeter un coup d'oeil sur le compte rendu de notre rencontre avec les représentants de la Commission de la fonction publique. Ils nous ont dit, et je m'en souviens parfaitement, que s'ils ne trouvaient pas la personne qu'ils voulaient pour un poste, ils recrutaient quelqu'un à titre temporaire en attendant de trouver un représentant du groupe cible répondant aux critères. Ils nous l'ont dit ici même, et je vous renvoie à leur témoignage.

Vous n'avez pas lu le passage concernant les droits d'ancienneté, mais vous avez dit précédemment que beaucoup les considéraient

Ce que je trouve intéressant, c'est qu'à la page 6 vous parlez de la stratégie de sensibilisation que devra lancer le gouvernement pour calmer les craintes, et je pense que ce sera très difficile, car c'est une loi extrêmement complexe. J'ai moi-même du mal à m'y retrouver.

Les choses se sont encore compliquées avec les derniers témoins lorsqu'il a été question d'un groupe bien précis de Toronto, les Portugais, qui ont de grosses difficultés scolaires. Pourtant, l'équité en matière d'emploi ne s'applique pas à ce groupe, alors qu'elle s'applique à un autre groupe minoritaire qui au contraire n'a aucun problème. Tout cela est très compliqué, et quand vous dites que le gouvernement devra mettre sur pied des campagnes de sensibilisation pour contrer le ressac, je pense que vous avez beaucoup de pain sur la planche. Notre président a essayé de poser une question qui me semblait assez simple, et pourtant il n'a pas pu obtenir une réponse simple.

Il est très difficile d'expliquer ce genre de projet de loi au public. Moi-même, qui suis membre de ce comité, je m'y perds de plus en plus, alors qu'au départ ma conviction était entière. Concrètement, je ne vois pas comment on pourra appliquer ce projet de loi.

parlons Crossman: Nous de campagnes sensibilisation pour contrer un ressac éventuel, parce que lorsqu'il s'agit de mettre en place quelque chose de nouveau au sein d'un effectif aussi vaste que le secteur public, et nous saurons exactement de quoi il s'agit après le budget de 1995, on met en place quelque chose qui va toucher des dizaines de milliers de personnes. Les gens ont toujours peur du changement. Il faut leur apprendre à s'y préparer, et les campagnes de sensibilisation contribuent à la transparence et à la tolérance vis-à-vis des programmes d'équité en matière d'emploi.

C'est une simple question de bon sens de vouloir bien expliquer à vos effectifs ce qui va se passer. Les gens sont-ils inquiets? Se disent-ils que, du simple fait qu'ils n'appartiennent pas à un groupe minoritaire, leur carrière et leur avenir vont être menacés, ce genre de choses? Il faut faire un travail d'éducation élémentaire pour préparer les gens au changement que va apporter cette loi.

Mr. Telegdi: I would suggest to you that when you review those minutes by the Public Service Commission, you'll see they also said they had a way of bypassing seniority rights.

Mr. Crossman: Yes, well at the professional institute our collective agreements and such don't deal with seniority. It's the merit principle. That's who gets the best job. If you're a scientist and you're competing for a top job, it'll be based on merit, not on how many years you've worked in department X, Y or Z. That's in the professional scientific categories that we're dealing with here.

The Chair: Mr. Maloney.

Mr. Maloney: With the cutbacks the public service is facing, and in light of the fact that the four designated groups have a higher attrition rate than normal, do you feel you will achieve employment equity within the public service in the foreseeable future? If not, do you recommend any special measures to alter this so that we do achieve our goals quicker?

Mr. Crossman: I guess we're in a situation where we don't have specific enough information to really be able to assess. That's something that would probably come from the president of the Treasury Board, if you were to make that request to him to be able to get that type of information.

There is no doubt that the process right now will be slowed by the attrition and the downsizing that will go on, but there's absolutely no reason employment equity programs still cannot be adhered to as you're downsizing. It would make sense to me that if there are some quotas that are established in terms of percentages and that sort of thing, they would still apply if the system is being shrunk by 25% or 30%.

• 1310

contradictoire?

Mr. Maloney: You expressed concerns that the forces, the RCMP, CSIS have an exemption, that you would be concerned that they could wiggle out of employment equity provisions. But you have also recognized that these institutions have special needs. How do you suggest we reconcile these two competing interests?

Mr. Crossman: I guess my concern when you were making that statement was to point out that particular fact, but we're also looking at the groups that are not represented that should be, including employees in the library here and the House of Commons and the Senate.

If you're looking at the military example, I think—it's not my business, but it's my understanding—that we recruit people to be soldiers or whatever. That's the function of the armed forces, and it's something quite different from what I would be doing in terms of the public sector. How far you carry it in terms of doing the recruiting for people who are going to go out and. . I mean, you train them to kill people. That's what they're trained to do.

Mr. Maloney: But you expressed concerns that they could perhaps wiggle out of it. You also recognize that factor.

[Translation]

M. Telegdi: Si vous examinez ce compte rendu de notre rencontre avec les gens de la Commission de la fonction publique, vous verrez qu'ils nous ont aussi dit qu'ils avaient un moyen de contourner les droits d'ancienneté.

M. Crossman: Peut-être, mais à l'Institut professionnel, il n'est pas question d'ancienneté dans nos conventions collectives. Nous appliquons le principe du mérite. C'est le plus méritant qui obtient l'emploi. Si vous êtes un chercheur scientifique candidat à un emploi, cet emploi vous sera attribué en fonction du mérite, et non pas du nombre d'années où vous avez exercé vos fonctions à tel ou tel ministère. Je vous parle des catégories professionnelle et scientifique dont nous nous occupons.

Le président: Monsieur Maloney.

M. Maloney: Compte tenu des compressions de personnel dans la fonction publique et du fait que les quatre groupes désignés ont un taux d'attrition supérieur à la normale, pensez-vous pouvoir atteindre l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique dans un avenir prévisible? Sinon, avez-vous des mesures particulières à nous recommander pour nous permettre d'atteindre plus rapidement nos objectifs?

M. Crossman: Je pense que nous n'avons pas suffisamment d'informations précises pour faire une évaluation. Je pense que c'est auprès du président du Conseil du Trésor que vous pourriez obtenir ce genre de renseignements.

Il est certain que l'attrition et les compressions de personnel vont ralentir le processus, mais il n'y a aucune raison de ne pas respecter des programmes d'équité en matière d'emploi sous prétexte qu'on réduit les effectifs. Logiquement, à mon avis, s'il y a des quotas, ils doivent continuer à s'appliquer même si l'on réduit les effectifs de 25 ou 30 p. 100.

M. Maloney: L'exemption dont bénéficient l'armée, la GRC et le SCRS vous inquiète, car vous pensez qu'elle permettra à ces organismes de contourner les dispositions sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, vous avez aussi admis que ces divers corps avaient des besoins particuliers. Est—ce que ce n'est pas un peu

M. Crossman: En fait, nous avons signalé ces cas particuliers, mais nous pensions plus généralement à tous les groupes qui ne sont pas représentés et qui devraient l'être, notamment les employés de la Bibliothèque du Parlement, et ceux de la Chambre des communes et du Sénat.

Pour en revenir à l'exemple des Forces armées, je crois—ce n'est pas mon domaine, mais c'est ce que je crois comprendre—que l'on recrute des gens pour en faire des soldats. C'est à cela que sert l'armée, et ce sont donc des gens qui auront des fonctions très différentes de celles qu'ils auraient s'ils étaient fonctionnaires. Il s'agit de savoir jusqu'où l'on va quand on recrute des gens... Je veux dire, on leur apprend à tuer. C'est cela qu'ils apprennent.

M. Maloney: Mais vous craignez que ces corps ne se dérobent aux dispositions sur l'équité en matière d'emploi. Vous le reconnaissez aussi.

Mr. Crossman: I'm not here today to talk about the armed forces; I'm here to talk about public sector employees. That's why we're appearing before the commission, to draw your attention to the few problems we see in the legislation as you're proposing it right now. We're here representing public sector employees, and I would hope you're going to hear submissions from the armed forces on this as well.

The Chair: Thank you, Mr. Maloney.

I have a few questions. When you referred to the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament, particularly with respect to the House of Commons and the Senate, are you suggesting that staff of MPs and Senators be under the Employment Equity Act, or only the other staff?

Mr. Crossman: Your staffs are not unionized and they're not organized, so I don't know what their terms and conditions of employment are. I'm referring to the unionized workers who are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. That's what we're referring to in the document. They are our members.

The Chair: Yes, but there is a political party that I think union's kind of guidelines. Is that correct?

Mr. Crossman: We're not here today to organize the non-union workers on Parliament Hill. That's not the intent.

The Chair: No, but I'm just pursuing your suggestion that they should be included at the House of Commons. Could you be more clear about that?

Mr. Crossman: We could give you the occupational groups. I guess, by name.

The Chair: No, my question is specifically, are you suggesting that the staff of members of Parliament and senators. . .?

Mr. Crossman: Not in this recommendation. We are talking about our members.

The Chair: Thank you.

Now, when you indicated on page 6 of your presentation the need for education campaigns, etc., how do you see, as part of an education campaign, a very strong message that the equity principle will not trample on any other established principles such as merit and seniority? How do you reconcile that statement?

Mr. Crossman: The very first thing you have to do is remove those barriers that are out there to allow people to realize there is no threat with employment equity legislation to remove the merit principle. Again, I'll emphasize that seniority is not an issue with my membership. It is the merit principle. As long as you make the message very clear in the educational campaign that the merit principle will continue, then there will not be a major difficulty with the employment equity program being perceived as something that is fair and beneficial for all Canadians.

[Traduction]

M. Crossman: Je ne suis pas là pour vous parler des Forces armées, mais simplement des employés du secteur public. Nous sommes là pour attirer votre attention sur les quelques difficultés que nous semble poser ce projet de loi. Nous représentons les employés du secteur public, et nous espérons que vous entendrez séparément les représentants de l'armée.

Le président: Merci, monsieur Maloney.

J'aurais moi-même quelques questions à poser. Vous avez parlé de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement. En ce qui concerne notamment la Chambre des communes et le Sénat, voulez-vous dire que le personnel des députés et des sénateurs devrait aussi relever de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ou qu'elle ne devrait s'appliquer qu'aux autres?

M. Crossman: Vos employés ne sont pas syndiqués, et je ne connais donc pas leurs conditions d'emploi. Je vous parle des travailleurs syndiqués représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique. C'est d'eux que nous parlons dans notre document, les membres de l'Institut.

Le président: Oui, mais il y a un parti politique, je crois, qui est subscribes to their staff, the Members of Parliament being under the favorable à une certaine syndicalisation des employés, n'est-ce pas?

> M. Crossman: Nous ne sommes pas ici pour syndiquer les travailleurs non syndiqués de la colline du Parlement.

> Le président: Non, mais vous dites que les employés de la Chambre des communes devraient être inclus. Pourriez-vous être plus précis?

> M. Crossman: Nous pourrions vous donner la ventilation des catégories professionnelles.

> Le président: Non. Tout ce que je veux savoir, c'est si le personnel des députés et des sénateurs doit. . .

> M. Crossman: Ce n'est pas ce que nous disons dans cette recommandation. Nous parlons simplement des membres de l'institut.

Le président: Merci.

À la page 6 de votre exposé, vous parlez de campagnes de sensibilisation, etc. Dans le cadre de ce genre de campagnes, affirmeriez-vous catégoriquement que le principe de l'équité ne nuira en rien aux principes établis, tels que celui du mérite et de l'ancienneté? Comment conciliez-vous les deux?

M. Crossman: La première chose à faire, c'est de supprimer les obstacles pour faire comprendre aux gens que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne remettra pas en cause le principe du mérite. Je vous le répète, la question de l'ancienneté ne se pose pas pour nos membres. Nous avons simplement le principe du mérite. Du moment que vous faites bien comprendre aux gens que le principe du mérite continuera de s'appliquer, vous n'aurez pas de difficulté à leur faire admettre que le programme d'équité en matière d'emploi est juste et avantageux pour tous les Canadiens.

[Translation]

1315

The Chair: If you are asked, during that education campaign, to hire somebody off the street, and are given two equally qualified candidates, one from the designated group and one from the non-designated group, competing for one last position for a given employer covered under the act, how would you break the tie? How would you decide who will be employed?

Mr. Crossman: I don't think I would ever find myself, as a union president, as the person to cast a vote in that comparing process—

The Chair: No, I am not asking you that. I would like you to be direct. How would you respond to that question during the education campaign?

Mr. Crossman: Do you want me to assume the role of the employer in this?

The Chair: No, no.

Mr. Crossman: I need to understand where you're coming from with your question.

The Chair: You have made an education campaign. You are trying to say the act does not in any way endanger the merit principle. To test the merit principle, you are faced with two equally qualified candidates after all the processes of hiring have been fulfilled, one from the designated group and one from the non-designated group. There is only one job available. What would be your answer, from your perspective? I am not asking you from the perspective of the employer, but from your own perspective, that of the institute.

Mr. Crossman: I think what you have to do is look at the situation in your particular work site at the present time. If you have already met your goals and that type of thing, it doesn't become an issue any more.

The Chair: If you have met your goals, how would you break the tie?

Mr. Crossman: If you have a tie and you don't want to provide any bias to it, you have to take something that has absolutely no bias—pick a straw, roll the dice, or whatever you want to do.

The Chair: If you have not met your goals, how would you go about deciding?

Mr. Crossman: If you had not met your goals?

The Chair: Yes, the numerical goals.

Mr. Crossman: I certainly think that's something you, as a manager, when you're looking at that—and you have to wear a manager's hat; I am not the manager in this case, I am answering you as a union president who's now wearing a manager's hat—I assume I'd like to reach my targets or whatever you have for me in terms of my goals.

Le président: Si l'on vous demande, au cours de cette campagne de sensibilisation, de choisir parmi le tout-venant des candidats celui qui devrait obtenir un poste, et si vous arrivez à constater que vous avez deux candidats possédant les mêmes qualifications, mais que l'un d'eux appartient à un groupe désigné, ce qui n'est pas le cas pour l'autre—ces deux individus sont en concurrence pour le dernier poste qu'un employeur quelconque soumis à cette loi doit combler—comment choisiriez-vous entre ces deux candidats qui sont ex aequo?

M. Crossman: Je ne pense pas qu'en ma capacité de président d'un syndicat je me trouve placé dans une situation où j'aurais la voix prépondérante pour trancher une telle question...

Le président: Non, ce n'est pas ce que je vous demande. Je vous prie de répondre directement à la question. Que feriez-vous devant une telle situation lors d'une campagne de sensibilisation?

M. Crossman: Vous voulez donc que je joue le rôle de l'employeur?

Le président: Non, non.

M. Crossman: Je voudrais savoir ce que vous visez en posant cette question.

Le président: Disons que vous avez lancé une campagne de sensibilisation. Vous essayez de démontrer que la loi ne met aucunement en danger le principe du mérite. Pour faire valoir le principe du mérite, vous êtes dans une situation où il vous faut, une fois que le processus d'examen pour la dotation du poste est terminé, choisir entre deux candidats également qualifiés, mais l'un appartient à un groupe désigné, l'autre n'y appartient pas. Un seul poste est à combler. À votre avis, comment faire le choix? Je ne vous demande pas de prendre le point de vue de l'employeur, mais d'exprimer votre propre point de vue, celui de l'institut.

M. Crossman: Je crois qu'il faut d'abord examiner la situation dans l'entreprise ou l'unité en cause. Si les objectifs et d'autres considérations sont déjà respectés, le problème n'existe plus.

Le président: Si les objectifs sont déjà atteints, comment feriez-vous le choix?

M. Crossman: Si les candidats sont à égalité, et si vous voulez éviter tout parti pris dans la décision, il faut recourir à une méthode complètement aléatoire: la courte paille, les dés, ou toute autre méthode similaire.

Le président: Si les objectifs n'ont pas été atteints, comment, è votre avis, faire le choix?

M. Crossman: Les objectifs n'ont pas été atteints?

Le président: Oui, je parle des objectifs numériques.

M. Crossman: Pour le gestionnaire, il y a certainement matière à réflexion. . . il faut penser comme un gestionnaire; mais je ne suit pas le gestionnaire dans cette situation. Si je vous réponds du poin de vue d'un président de syndicat qui a emprunté le chapeau de gestionnaire, eh bien, je dois dire que j'aimerais atteindre me objectifs, ou ce que vous m'avez proposé comme but à atteindre.

The Chair: Since one of your suggestions is a joint participation in the development of the equity plan, in the development of that plan you obviously would like to have a mechanism to achieve that plan.

Mr. Crossman: Exactly.

The Chair: As a participant in that joint equity plan development, what would be your, the employer's, recommendation?

Mr. Crossman: I think it's a little early to talk about that at this point in time. I think we'd have to work through a lot of things in terms of developing specific regulations. The key here is the removal of the barriers that exist right now in the workplace. To me, that's the fundamental thing we have to achieve, if we can remove those existing barriers, and it's a matter of building up some trust.

The Chair: On that note, go ahead, Mr. Strahl.

Mr. Strahl: Again, I need to know how to handle this—not that I'm going to try, but if I wanted to try.

I met with a university professor a week ago. He's working at a university in the lower mainland. He has a PhD. He has taught for eight or nine years. He has published 10 or 15 papers. I take it he's a pretty fair professor.

As you might know, the University of Northern B.C. is just opening up in Prince George. They have a whole new hiring program. They are starting from scratch.

He applied for a job in the field of his expertise. He was short—listed. Finally the job was given to a female without a PhD. She was told that although she didn't meet the qualifications, she would be expected to complete her PhD as soon as possible, and that the job was hers.

What do I tell that guy? He's pretty browned off. You can talk about an educational program, but this person says he was qualified, he was experienced—what more could he do? He was turned down for the job, not even a managerial job, just a teaching job, because of his sex. He says no matter how you slice the merit thing, and you can say what you like in the brief, or they can say what they like in the legislation, he was discriminated against.

I don't try to defend it. I think it would be false to try to defend it. What can you say to that guy?

Mr. Crossman: I am not familiar with what the B.C. act would be in this.

[Traduction]

Le président: Étant donné que l'une de vos suggestions vise la participation conjointe à l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi, il est évident que vous souhaitez la présence d'un mécanisme pour mettre ce plan en oeuvre.

M. Crossman: Précisément.

Le président: Comme participant à l'élaboration conjointe d'un plan d'équité en matière d'emploi, quelle serait votre recommandation en tant qu'employeur?

M. Crossman: Je crois qu'il est un peu trop tôt pour parler de cela. Je crois qu'il y aura beaucoup de travail à faire pour élaborer des règlements précis. L'essentiel, c'est l'élimination des obstacles qui existent actuellement en milieu de travail. Pour moi, c'est là l'essentiel; je parle de l'élimination des obstacles, et cela demande la création d'un climat de confiance.

Le président: Cela dit, monsieur Strahl, vous avez la parole.

M. Strahl: À nouveau je voudrais savoir comment traiter ce genre de cas... non pas que je vais vraiment essayer de le faire, mais comme si je voulais le faire.

La semaine demière j'ai rencontré un professeur d'université qui possède un doctorat et travaille dans une université du Sud-Ouest de la province. Il enseigne depuis huit ou neuf ans et a publié 10 ou 15 articles. On peut penser qu'il est un assez bon professeur.

Comme vous le savez peut-être, la University of Northern B.C. vient d'ouvrir ses portes à Prince George. L'université part de zéro et a lancé un tout nouveau programme de dotation.

Le professeur que j'ai mentionné a présenté sa candidature pour un poste correspondant à sa discipline. Après le premier tamisage, son nom était toujours retenu. Finalement, cependant, c'est une femme qui n'a pas de doctorat qui a obtenu le poste. On lui a dit que même si elle ne possédait pas les qualités requises, on s'attendait à ce qu'elle termine son doctorat le plus rapidement possible, et qu'elle occuperait le poste.

Que puis-je dire à ce professeur? Je vous assure qu'il n'était pas content du tout. On peut parler d'un programme de sensibilisation, mais ce professeur estime qu'il est compétent, qu'il est expérimenté; que pouvait-il faire de plus? Il s'est vu refuser un emploi, qui n'était même pas un emploi de gestion—il s'agissait strictement d'enseignement—et cela à cause de son sexe. Il affirme que vous pouvez mettre le principe du mérite à toutes les sauces, vous pouvez dire ce que vous voulez dans des mémoires, ou dans la loi, mais, tout compte fait, il est victime de discrimination.

Je ne vais pas essayer de défendre cela, ce serait frauduleux de le faire. Mais que puis-je dire à ce professeur?

M. Crossman: Je ne sais pas ce que la loi de la Colombie-Britannique dit à ce sujet.

• 1320

Mr. Strahl: It's not even an act; it's just a principle, regulation, or policy.

Mr. Crossman: I think it's something that's really outside of the lomain of this one in the sense that we have an academic institution n a province. I don't really understand the relationship.

M. Strahl: Ce n'est même pas une loi; il s'agit simplement d'un principe, d'un règlement, ou d'une politique.

M. Crossman: Je crois qu'il s'agit d'une question qui dépasse la portée du projet de loi, en ce sens qu'il s'agit d'une université, et d'une institution provinciale. Je ne vois vraiment pas le lien.

Mr. Strahl: Except, as was said over here, what if the Public Service Commission comes in with a similar thing? I think you're going to have difficulty, as professionals, if it says this person doesn't have the qualifications required for the job. However, it will hire this guy for a two-year contract, and that's it. Then the permanent position will go to someone in the designated group. It'll take them a couple of years to get a PhD or to finish a doctorate, then it will hire them for a permanent job. The guy who obtains the two-year posting is totally qualified and does the job for two years doesn't even get a kick at the can because he's toast because of his sex. What would you say then?

It could happen to you in your institute. People will be bypassed. Posts will not be based on merit. A person will fill the post until that other person has two or three years under his belt. Then that person is going to replace him. He will be told to go back down to the basement.

I think you're going to have a tough sell. I would have a tough sell, anyway.

Mr. Crossman: Can I just refer to section 6 of the act? The obligation to implement employment equity does not require an employer to hire or promote unqualified persons and, with respect to the public sector, to hire or promote persons without basing the hiring or promotion on selection according to merit. That's what I see written in the draft legislation.

If federal contractors are subject to the act, then we have the situation solved. This means that for all people who are working either as public sector employees or on contract, whatever the specifics of that contract are, you do it by merit.

The Chair: You say it's by merit. Before you decide what will constitute the criteria that will be the basis for determining merit, will those criteria be specified in writing so that you may not add to them thereafter?

Mr. Crossman: Normally, when you go through a staffing process you list all of the statements of qualifications. You have your rate based on knowledge, experience, abilities, and personal suitability. You go down through that whole thing. You have expected answers or whatever and points that you would assign for those.

The Chair: Right.

Mr. Crossman: So when you get to the bottom of it and tally up the score, the person who ranks as number one out of ten people, based on his or her answers, is the person who gets it on merit. If there was an exam-involved with the interview, or whatever, you take all those factors into account. That's how it's done.

The Chair: No other extraneous factor is taken into account after that?

Mr. Crossman: I worked for a period of time as a manager in the public sector. That's how I always did competitions in those days. Perhaps things have happened in the last 14 months; I don't know.

[Translation]

M. Strahl: Tout de même, et cela a été dit ici, qu'arriverait-il si la Commission de la fonction publique rencontrait une situation similaire? Je crois que, comme professionnels, vous connaîtrez quelques difficultés si la commission déclare qu'un tel individu ne possède pas les compétences requises pour obtenir le poste, mais sera cependant engagé, sous contrat, pour deux ans, un point, c'est tout. Ensuite, une personne appartenant à l'un des groupes désignés sera nommée à ce même poste pour une période indéfinie. Disons qu'il faudra deux ans pour compléter un doctorat, après quoi la personne visée obtiendra un emploi permanent. Quant à celui qui a été nommé pour une période de deux ans et qui est parfaitement qualifié il est complètement éliminé de la course du fait de son sexe. Que diriez-vous dans une telle situation?

Des membres de votre institut pourraient connaître de telles situations. Certains individus seraient écartés, et les nominations ne seraient plus fondées sur le mérite. Un individu pourrait obtenir un poste et le conserver pendant deux ou trois ans, jusqu'à ce que le membre d'un groupe désigné vienne le remplacer. Celui qui aurait eu un emploi contractuel se retrouverait à la case départ.

Je crois que vous aurez du mal à faire accepter cette situation. Quant à moi, j'aurais énormément de mal à le faire.

M. Crossman: Puis-je vous renvoyer à l'article 6 du projet de loi? Les obligations de l'employeur au titre de l'équité en matière d'emploi n'obligent pas l'employeur à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées, et, en ce qui concerne le secteur public, à engager ou promouvoir des personnes sans égard au mérite. C'est ce que je lis dans le projet de loi.

Si les fournisseurs du gouvernement fédéral sont soumis à la loi, le problème est résolu. En effet, pour tous ceux qui appartiennent au secteur public, ou travaillent sous contrat, quelles que soient les clauses de ce dernier, c'est le mérite qui prime.

Le président: Vous dites que le choix est fondé sur le mérite. Avant de décider des critères qui permettront de juger du mérite, est—ce que ces critères seront précisés dans un document écrit de façon à ce qu'on n'en ajoute pas de nouveaux plus tard?

M. Crossman: Dans le processus de dotation des postes, on dit normalement ce qui est requis en termes de connaissances, d'expérience, de compétence et de qualités personnelles. Tous ces éléments doivent être couverts. Des réponses types sont préparées, ou leur équivalent, ainsi que le nombre de points à accorder.

Le président: D'accord.

M. Crossman: Donc, quand toutes les questions ont été posées et qu'on établit la note finale, l'individu qui a le nombre de points le plus élevé des, disons, 10 candidats, compte tenu des réponses données, est la personne qui obtient le poste sur la base du mérite. S'il y a un examen qui accompagne l'entrevue, ou d'autres conditions, tous les facteurs entrent en jeu. C'est ainsi que l'on procède.

Le président: Cela fait, aucun autre facteur n'entre en jeu?

M. Crossman: J'ai occupé pendant un certain temps un poste de gestionnaire dans le secteur public. Et c'est ainsi que les concours étaient gérés à l'époque. Si les choses ont changé au cours des 14 derniers mois, je ne suis pas au courant.

The Chair: How are you confident that what you presented to us represents the collective view of your institute? Did you take a survey or a poll?

Mr. Crossman: We have a committee that has been working on this. We are organized, through our board of directors, to have several committees that report back to the institute's board of directors.

We have one committee called the committee on human rights in the workplace. It has some subcommittees that work on specific issues.

The Chair: Do you know how those committees and subcommittees ensure that the view represented by the institute is the collective will of the membership?

Mr. Crossman: The responsibility of the chair of each committee is to recommend for membership on the committee a cross—section of people who will represent views from our community across the country based on its regional diversity and the make—up of its occupational group.

The Chair: What if I suggest that you should test the quality of that representation? We would welcome this, of course You would now go back and say that this is the finished product of our presentation. Would you like to comment as to whether you approve of these recommendations or not? Would you be prepared to make that undertaking and give the results of that poll to the committee?

[Traduction]

Le président: Pour quelle raison avez-vous l'assurance que les remarques que vous nous présentez ici reflètent le point de vue collectif de l'institut? Avez-vous procédé à une enquête ou à une consultation quelconque?

M. Crossman: L'un de nos comités examine ce dossier. Nous avons organisé, sous la direction de notre conseil d'administration, un certain nombre de comités qui font rapport à notre conseil d'administration.

L'un d'eux est le comité des droits de la personne en milieu de travail. Ce comité a créé plusieurs sous-comités, qui s'intéressent à des dossiers particuliers.

Le président: Savez-vous comment ces comités et ces sous-comités s'assurent que le point de vue présenté par l'institut reflète le point de vue collectif de ses membres?

M. Crossman: Le président de chaque comité doit préparer une liste de personnes représentant un éventail complet de points de vue et pouvant être nommées à son comité; de cette façon, les points de vue de toutes les régions du pays et des différents groupes professionnels sont représentés au sein des comités.

Le président: Disons que je vous suggère de mettre à l'épreuve la qualité de cette représentativité. Nous en serions, naturellement, ravis. Vous pourriez revenir et déclarer qu'il s'agit d'un exposé qui est un produit fini. Pourriez-vous nous expliquer si vous acceptez des recommandations en ce sens? Pourriez-vous prendre un engagement en ce sens et communiquer à notre comité les résultats d'une consultation?

• 1325

Mr. Crossman: If you are willing to bear the cost of the mailings and that sort of thing, we'll be more than happy to do it for you. I have absolutely no problem with that.

The Chair: Unfortunately, I have no authority to decide on budget without the collective will of the membership of my committee.

Mr. Crossman: I have no fear of putting this to the test for a membership vote.

The Chair: I think we have just about exhausted our time. On behalf of the committee, we thank you for your presentation.

Mr. Crossman: Thank you very much, Mr. Chairman. We enjoyed the opportunity to give you our presentation and answer your questions.

The Chair: Thank you.

The meeting is adjourned.

M. Crossman: Si vous êtes prêts à couvrir les frais d'expédition par la poste, et d'autres dépenses, nous serons très heureux de vous rendre ce service. Cela ne me pose aucune difficulté.

Le président: Malheureusement, je n'ai pas le pouvoir d'établir un budget sans avoir obtenu l'assentiment de tous les membres de mon comité.

M. Crossman: Je peux sans crainte faire voter nos membres sur cette question.

Le président: Je crois que le temps prévu s'est déjà écoulé. Au nom du comité, je vous remercie de votre exposé.

M. Crossman: Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes très heureux d'avoir eu l'occasion de vous présenter quelques remarques et de répondre à vos questions.

Le président: Merci.

La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid Lettermail Port payé
Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Communications, Energy and Paperworkers Union: Gord Hunter, Vice-President;

Trish Blackstaffe, Assistant to the President.

From the Canadian Ethnocultural Council:

Emmanuel Dick, Vice-President;

Dr. C.W. Cho, Member of CEC Executive;

Maria Shin, Executive Director.

From the Canadian Advisory Council on the Status of Women:
Glenda Simms, President;
Lisa Addario, Consultant.

From the Professional Institute of the Public Service:
Bert Crossman, President;
Kathryn Brookfield, Head, Research Section.

TÉMOINS

Du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier: Gord Hunter, vice-président; Trish Blackstaffe, adjointe du président.

Du Conseil ethnoculturel du Canada:
Emmanuel Dick, vice-président;
C.W. Cho, membre de l'exécutif du CEC;
Maria Shin, directrice exécutive.

Du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme: Glenda Simms, présidente;

Lisa Addario, experte-conseil.

De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada:
Bert Crossman, président;
Kathryn Brookfield, chef, section de recherche.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 -H77

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 31

Wednesday, February 15, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 31

Le mercredi 15 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Bob Wood

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE E DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Bob Wood

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Ouorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 15, 1995 (36)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 6:10 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis— Philippe Côté and Diane McMurray, Legal Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Assembly of First Nations: Ovide Mercredi, National Chief. From the Canadian Union of Public Employees: Sandi Howell, Equal Opportunities Officer; Morna Ballantyne, Executive Assistant to the President and Ken Hopper, Staff Representative. From Women in Trades and Technology National Network: Marcia Braundy, Kootenay WITT and Brenda Grzetic, Newfoundland WITT.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Ovide Mercredi made an opening statement and answered questions.

Sandi Howell made an opening statement and with the other witness answered questions.

Marcia Braundy and Brenda Grzetic made opening statements and answered questions.

At 9:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 15 FÉVRIER 1995 (36)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 18 h 10, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers juridiques. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De l'Assemblée des premières nations: Ovide Mercredi, chef national. Du Syndicat canadien de la fonction publique: Sandi Howell, agent en matière d'emploi; Morna Ballantyne, adjointe exécutive du président; Ken Hopper, délégué du personnel. Du «Women in Trades and Technology National Network»: Marcia Braundy, WITT de Kootenay; Brenda Grzetic, WITT de Terre-Neuve.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

Ovide Mercredi fait une déclaration et répond aux questions.

Sandi Howell fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Marcia Braundy et Brenda Grzetic font chacun une déclaration puis répondent aux questions.

À 21 h 20, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]
Wednesday February 15, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]
Le mercredi 15 février 1995

• 1810

The Chair: I now call the meeting of the committee to order. I welcome the national chief, Mr. Ovide Mercredi, of the Assembly of First Nations and the members of his panel, whom he will introduce.

Chief Ovide Mercredi (National Chief, Assembly of First Nations): Thank you Mr. Chairman. I want to introduce my colleagues. I have with me Gina Whiteduck, who is the director of our health commission with the Assembly of First Nations and one of the senior managers of the organization; and Mr. John Briggs, who is our legal counsel.

For the purposes of this presentation, I propose to table my submission with you. Instead of reading it I will just lift some general introductory comments from it. I will leave the balance of the presentation to questions and answers. I just urge you and your colleagues to read these two papers I am going to be tabling as part of our submission. I'm sure they'll form part of the record.

I want to focus on what I consider to be the biggest weakness in the proposed legislation. This is an act respecting employment equity, but as I read the provisions, it's really an act that tries to protect the rights of the employer to carry on business as usual. It creates very little obligation on employers to move toward employment equity for aboriginal people or any of the groups identified in the legislation.

The objectives are good. We agree with the goals of the legislation. But I think it falls short of its promise for equity in Canada for aboriginal people. It does not make sense to me for a Liberal government to be introducing legislation that meets the demands of the Reform Party to do nothing about equity. It doesn't make sense.

In the ten years that we've had experience with employment equity in Canada, it has not helped the people I represent. The equity efforts of the federal government are a dismal failure. Whatever capacity existed within the federal government to internally monitor the principle of equity has been put to the wayside by cutbacks that have eliminated internal monitoring within the system.

This legislation is just an opportunity for employers to do nothing; that is all it is. Even the tribunals that would be mandated to review what the employers do or not are instructed by the law you're going to be enacting to not make decisions that would create too onerous obligations on the employers.

This is a law that protects the employer, not a law that protects the people I represent. It does nothing to provide encouragement to me as a national chief that in the next 10 years I can look forward to seeing aboriginal people in the workforce because of the equity legislation.

Le président: La séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue à M. Ovide Mercredi, chef national de l'Assemblée des Premières nations, ainsi qu'aux membres de son groupe qu'il va nous présenter.

Le chef Ovide Mercredi (chef national, Assemblée des Premières nations): Merci, monsieur le président. Je tiens à vous présenter mes collègues. Je suis accompagné de Gina Whiteduck, directrice de notre Commission de la santé à l'Assemblée des Premières nations et l'un des cadre supérieur de l'organisation, ainsi que de M. John Briggs, notre avocat.

J'ai l'intention de déposer le texte intégral de mon mémoire. Au lieu de le lire, j'en extrairai seulement des commentaires liminaires de nature générale. Je consacrerai le reste du temps qui nous est accordé aux questions et les réponses. Je vous engage seulement, vous et vos collègues, à lire ces deux documents que je vais déposer à titre de mémoire. Je suis persuadé qu'ils seront inclus dans votre compte rendu.

Je tiens à parler principalement de ce que je considère être la plus grande faiblesse du projet de loi. C'est une loi qui concerne l'équité en matière d'emploi, mais quand j'en lis les dispositions, j'y vois en fait une loi visant à protéger les droits de l'employeur de poursuivre ses activités sans rien y changer. On y impose très peu d'obligations aux employeurs à rechercher l'équité en matière d'emploi pour les peuples autochtones ou les autres groupes identifiés dans la mesure législative.

Les objectifs sont bons. Nous approuvons les objectifs du projet de loi, mais je pense qu'il ne respecte pas sa promesse d'assurer l'équité pour les peuples autochtones au Canada. Il ne me semble pas logique qu'un gouvernement libéral présente une mesure législative qui répond aux exigences du Parti réformiste, demandant qu'on ne fasse rien au sujet de l'équité. Cela n'a pas de sens.

Au cours des dix années pendant lesquelles nous avions une mesure visant à assurer l'équité en matière d'emploi au Canada nous avons constaté qu'elle n'a pas aidé les peuples que je représente. Les efforts du gouvernement fédéral en vue d'assurer l'équité sont un échec lamentable. La capacité qui pouvait exister au sein du gouvernement fédéral de surveiller à l'interne le respect du principe de l'équité a été éliminée par les compressions qui on supprimé le contrôle interne au sein de l'administration.

Cette mesure législative n'est qu'une occasion pour les employeurs de ne rien faire; ce n'est rien de plus. La loi que vous vous apprêtez à adopter donne même pour instruction aux tribunaux qu seraient mandatés pour vérifier ce que les employeurs font ou ne fon pas de ne pas prendre de décisions qui imposeraient des obligation trop onéreuses aux employeurs.

C'est une loi qui protège l'employeur et non une loi qui protège les peuples que je représente. Elle ne fait rien qui puisse me fain espérer, à titre de chef national, que dans les dix prochaines année je pourrai voir les peuples autochtones faire partie de la population active grâce à la Loi sur l'équité.

In light of the role the Human Rights Commission will play in this legislation, I think it's important to remind the committee the Human Rights Commission has lamented the fact that we live in Third World conditions as aboriginal people in Canada. This legislation, which would give authority to the Human Rights Commission to monitor the law, would, in light of its position, one would think, give me the encouragement to support the legislation. But it doesn't. The Human Rights Commission is not the appropriate mechanism for monitoring this piece of legislation. The Human Rights Commission is a place where grievances and complaints go on violations of human rights.

[Traduction]

Étant donné le rôle que jouera la Commission des droits de la personne par rapport à cette mesure législative, il est important, je pense, de rappeler aux membres du Comité que la Commission des droits de la personne a déploré le fait que nous, peuples autochtones, vivons au Canada dans les mêmes conditions que les habitants du Tiers monde. Cette mesure législative donnerait à la Commission des droits de la personne le pouvoir de superviser l'application de la loi, et étant donné la position de cet organisme, cela devrait m'encourager, penserait—on, à appuyer la mesure. Ce n'est pas le cas. La Commission des droits de la personne n'est pas le mécanisme qui convient pour superviser l'application de cette mesure législative. La Commission des droits de la personne est un organisme auquel on soumet des griefs et des plaintes concernant des cas de violation des droits de la personne.

• 1815

Employment equity should be dealt with through a different mechanism that's created by this legislation to exact compliance to the objective of the statute. That's to provide equity in relation to employment opportunities in the public service and those agencies that are captured by this legislation.

Mr. Chairman, I used to be a commissioner of the Human Rights Commission in the province of Manitoba. When a person makes a complaint, I know how bureaucratic the process is to get a conclusion from the commission. What we need is a vehicle that will be efficient, a vehicle that will ensure there is employment equity, not a vehicle that will end up negotiating with the employer compliance, which would be the role you're giving to the Human Rights Commission.

What I find particularly offensive about this legislation is what it brags about. That is, it's not complaint—driven. Somehow I can't understand why I have to lose my rights to complain in order to get employment equity. I don't understand why the Human Rights Commission will be in a position to monitor employment equity on my behalf but I cannot issue a complaint.

I have a difficult time comprehending how my legal rights inder the Charter of Rights and Freedoms to be treated equally before the law, including to seek remedies for mistreatment or discrimination, will be replaced by the compliance provisions of the statutes, which would prohibit me from making a complaint so an employee or someone who's seeking employment. I would ave to leave my remedies completely to the discretion of the imployer and the Human Rights Commission. The power of the ommission will be limited to negotiating with the employer some of compliance. If that does not happen, it goes to a tribunal.

Where's the confidence in this system? After 10 years there is othing to sing about in terms of native employment in the public crvice. We have targeted not just the public service but the army and the RCMP as specific agencies of government that should comply with the equity requirements of the nation. What have you done with that?

La question de l'équité en matière d'emploi devrait être sous la supervision d'un mécanisme différent créé par ce projet de loi afin de forcer le respect de l'objet de la loi. L'objet de la loi est d'assurer l'équité en matière de perspectives d'emploi dans la fonction publique et dans les organismes assujettis à cette loi.

Monsieur le président, j'ai déjà été membre de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Je sais que quelqu'un qui porte plainte doit passer par un processus très bureaucratisé avant d'obtenir une décision de la Commission. Nous avons besoin d'un instrument efficace, un instrument qui assurera l'équité en matière d'emploi, et non un instrument qui finira par négocier avec l'employeur son respect de la loi, et c'est le rôle que vous confiez à la Commission des droits de la personne.

Ce que je trouve particulièrement choquant dans cette loi, c'est ce qu'on se vante d'y faire. Or elle n'est pas axée sur les plaintes. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi je dois perdre mon droit de porter plainte pour obtenir l'équité en matière d'emploi. Je ne comprends pas comment il se fait que la Commission des droits de la personne soit en mesure de vérifier en mon nom le respect des dispositions sur l'équité en matière d'emploi alors que de mon côté je ne peux pas porter plainte.

J'ai de la difficulté à comprendre comment mes droits en vertu de la Charte des droits et libertés à un traitement égal devant la loi, y compris le droit de demander réparation en cas de mauvais traitement ou de discrimination, seront remplacés par les dispositions de conformité prévues dans la loi, qui m'interdiraient de porter plainte à titre d'employé ou de candidat à un emploi. Pour obtenir réparation, je devrai m'en remettre totalement à la discrétion de l'employeur et de la Commission des droits de la personne. Les pouvoirs de la Commission se limiteront à négocier avec l'employeur une certaine forme de conformité à la loi. Si cela ne se produit pas, l'affaire ira devant un tribunal.

Comment peut—on avoir confiance dans ce processus? Après dix ans, on n'a pas à se glorifier de la situation de l'emploi des autochtones dans la fonction publique. En plus de la fonction publique, nous avons ciblé l'Armée et la Gendarmerie royale du Canada (GRC) comme organismes gouvernementaux qui devraient respecter les exigences du pays en matière d'équité. Qu'avez—vous fait à cet égard?

You're considering legislation that would exempt them from statute. Why should the RCMP be exempt from these provisions of equity? Why should CSIS be exempt from these provisions of equity? Why should the army itself be exempt from these provisions of equity, such as they are? Is there a reason I don't know about that these particular organizations would have a different treatment from any other employer, including the public service? I don't understand the rationale behind that

1820

But the greatest grievance I can offer you in relation to this employment equity legislation is that it is not tied to the idea of affirmative action. Without affirmative action, employment equity is an illusion for the people I represent.

This legislation doesn't even respect the Charter of Rights and Freedoms in relation to section 15, which allows for some special efforts to be made to address inequity in society. It does not do that; on the contrary, it does the opposite. It creates all kinds of excuses employers can use for doing nothing to bring aboriginal people into the workforce. Your piece of legislation has given the employers an excuse for doing nothing on the grounds that they don't want to hire people who are not qualified.

If they were forced to do something it would create something called undue hardship for them. They don't want to make appointments because of something called merit. They don't want to be put in the position of creating new jobs to meet any requirement for equity. I think there is no employment equity in this legislation.

What I see is a bill of rights for the employers, including the public service, to do as little as possible to deal with the inequity the aboriginal people, the disabled people, the women in Canada or the visible minorities face. It is worse than what we have now.

It takes us on a path where at some point in time the Supreme Court or some tribunal is going to make laws with respect to these provisions dealing with employers, as I just mentioned. When they begin to pile up, these tribunal rulings will end up chipping away at the concept of employment equity. In the end you'll have nothing.

Our other concerns have to do with the idea of voluntary identification. This is not a major point; nonetheless, it is a concern that an employer can fabricate the evidence, any of their employees can self-identify as a visible minority or an aboriginal person, and there's no way of verifying whether in fact they're aboriginal people. All the employer is required to do is to give some reports every now and then as to how many aboriginal people are on staff.

So it is possible to fudge the statistics and comply with the legislation. One of the areas committees should look at is verification of reports given under this legislation with respect to employment equity.

I think I'll stop there, Mr. Chairman. I look forward to your questions. If there's anything I myself cannot specifically deal with, I'll defer to my colleagues.

I want to thank you again for at least allowing me the opportunity to appear before you and make these initial comments.

[Translation]

Vous étudiez une mesure qui exempterait ces organismes de this statute unless the cabinet says they should be subject to the l'application de la loi à moins que le cabinet dise qu'il devrait y être assujetti. Pourquoi exempterait-on la GRC de ces dispositions sur l'équité. Pourquoi exempterait-on le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) de ces mêmes dispositions? Pourquoi exempterait-on l'Armée de ces dispositions sur l'équité, pour ce qu'elles valent? Y a-t-il une raison que j'ignore pour traiter ces organismes particuliers différemment des autres employeurs, y compris la fonction publique? Je ne comprends pas le raisonnement qui a été suivi ici.

> Le principal reproche que j'adresse à cette Loi sur l'équité en matière d'emploi concerne l'action positive. Sans action positive, l'équité en matière d'emploi est une illusion pour les miens.

> Cette loi ne respecte même pas l'article 15 de la Charte des droits et libertés qui autorise certaines activités destinées à améliorer la situation de groupes défavorisés. Il n'en est même pas question; c'est le même le contraire, puisqu'elle crée toutes sortes de prétextes que l'employeur peut invoquer pour éviter d'intégrer des autochtones à son effectif. Votre texte lui donne un prétexte pour ne rien faire parce qu'il autorisé à ne pas embaucher de gens qui ne sont pas qualifiés.

> S'il était contraint à faire quelque chose, il souffrirait de ce que l'on appelle un préjudice injustifié. Il n'a pas à nommer des gens à cause de ce que l'on appelle le mérite. Il n'a pas à créer de nouveaux emplois pour répondre aux exigences de l'équité. Pour moi, il n'y a pas d'équité en matière d'emploi dans cette loi.

> Je vois plutôt ici une déclaration des droits de l'employeur, y compris de la fonction publique, qui est autorisée à faire le moins possible pour corriger l'iniquité dont sont victimes les autochtones, les handicapés, les Canadiennes ou les minorités visibles. C'est pire que ce qui existe actuellement.

> C'est s'engager dans une voie où, ultérieurement, la Cour suprême ou un autre tribunal rendra des décisions sur ces dispositions. Ces jugements finiront par édulcorer le concept d'équité en matière d'emploi. En bout de ligne, il n'y aura plus rien.

> Nous en avons aussi contre l'auto-identification. Ce n'est pas très important, mais nous craignons que l'employeur ne trafique les chiffres. N'importe qui peut s'identifier comme autochtone ou membre des minorités visibles sans le moindre contrôle. L'employeur n'a qu'à produire des rapports de temps en temps indiquant le nombre d'autochtones dans son effectif.

> Il est donc possible de trafiquer les chiffres pour être en conformité avec la loi. Il faudrait qu'un comité contrôle les rapports produits en vertu de la loi.

> Je vais m'arrêter ici, monsieur le président. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions. Si je ne peux pas répondre moi-même, j'inviterai un de mes collègues à le faire.

> Je vous remercie à nouveau de m'avoir pu comparaître devant vous et faire cette déclaration.

[Traduction]

• 1825

The Chair: Mr. Ménard, you have the floor.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci. Je ne sais pas si on pourra disposer d'une copie du texte. J'ai beaucoup aimé le témoignage. D'après ce que je comprends, votre principal grief est que, finalement, c'est une loi qui manque de muscle, qui manque de dents à l'endroit des employeurs. C'est une revendication importante, et j'aimerais que vous puissiez mettre un peu de chair autour de ce concept. En tant que Comité, quelles recommandations concrètes pourrions—nous faire pour que l'employeur soit un peu plus contraint et qu'il ait plus d'obligations?

Je souhaiterais donc vous amener à vous prononcer sur les obligations des employeurs. On a rencontré les hauts fonctionnaires. L'information que l'on a depuis le début de nos travaux nous amène à partager entièrement vos premiers constats, à savoir que les trois autres groupes désignés, contrairement aux autochtones, ont fait des progrès. Par conséquent, vous êtes en droit de vous attendre à ce que le Comité soit plus sensibilisé aux gens que vous représentez, compte tenu que les progrès ont été moins satisfaisants pour eux. Pouvez-vous nous donner un peu plus d'information sur les obligations des employeurs qui ne figurent pas dans la loi et que vous aimeriez voir recommandées par le Comité?

Chief Mercredi: There's nothing in the bill that requires positive action on the part of the employer to take immediate measures to bring aboriginal people into its labour force. Yet if you look at the documents that have been prepared by the bureaucrats on behalf of the Government of Canada, one of the primary concerns it identifies, the one you raised, is that the current legislation is not helping to alleviate the employment barriers as they apply to the aboriginal people.

This legislation gives no direction to any employer, including the Government of Canada, on how to remove those barriers. That is why I said what is missing here is the affirmative action part of equity.

The point I'm making is that there can be no equity without affirmative action. If you look at it, the rest of the legislation places incredible power in the hands of the employer to find excuses for doing nothing on equity. That's the greatest damage this legislation is doing to the concept of equity in Canada. It should never be allowed to pass in its current form.

I want to make another point: there's nothing here that links our responsibilities as first nations leaders to facilitate this legislation, to make it work. There's no acknowledgement that we can help in getting people to the workplace. It's left entirely as a voluntary measure for the employer to undertake. There's no positive duty created for the employer to make contact with the aboriginal people, to sit down with the aboriginal people, to work out a plan with the aboriginal people on how the equity needs of the aboriginal people are going to be addressed by that employer. There's nothing in the legislation that does that.

The reason is that the government is weak on employment equity. It doesn't want to do anything to create an antagonistic attitude on the part of the employers, particularly at a time when they're slashing the public sector, at a time when other employers are cutting back on their employment opportunities, and so on.

Le président: Monsieur Ménard, vous avez la parole.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you. I don't know if we can have a copy of your text. I really appreciated your comments. From what I understand, your main grievance is that when all is said and done this piece of legislation has no teeth with regard to employers. This is a major complaint and I wish you would flesh out your concern. What concrete recommendations could our committee make to increase the obligations on employers?

I would like you to comment on employers' obligations. We met senior officials. The information we've received so far is leading us to fully share your initial reaction, i.e. that three other designated groups, unlike aboriginals, have experienced progress. For this reason, you are entitled to expect the committee to be more sensitive to your constituency, since their progress has been less satisfactory in their case. Could you give us a little more information on employers' obligations not found in the Bill and that you would like the committee to recommend?

Le chef Mercredi: Rien dans le projet de loi n'exige que l'employeur prenne des mesures immédiates pour intégrer des Autochtones dans son effectif. Il n'y a pas d'action positive. Pourtant, si on examine les documents préparés par les bureaucrates pour le gouvernement du Canada, l'une des principales préoccupations que l'on retrouve, celle que vous avez soulevée, c'est que la loi actuelle ne permet pas de supprimer les obstacles à l'emploi dont sont victimes les Autochtones.

Cette loi ne donne aucune directive à l'employeur, y compris au gouvernement, concernant la façon de supprimer ces obstacles. C'est pourquoi je dis que ce qui manque ici, c'est un programme d'action positive.

Je dis aussi qu'il ne peut pas y avoir d'équité sans action positive. À y regarder de près, on s'aperçoit que le reste du texte donne énormément de pouvoir à l'employeur qui cherche des prétextes pour ne rien faire. C'est ce qui nuit le plus à l'équité au Canada dans ce projet de loi. Il ne devrait jamais être adopté sous sa forme actuelle.

Je veux aussi dire autre chose. Le projet de loi est également muet sur les responsabilités des dirigeants des Premières nations pour la bonne application de la loi. On ne reconnait nul part que nous pouvons faciliter l'insertion des Autochtones dans le milieu du travail. L'employeur à toute la latitude pour prendre les mesures qu'il juge bon. L'employeur n'est nullement tenu de se mettre en rapport avec des Autochtones, les rencontrer et établir avec eux un plan destiné à répondre à leurs besoins en matière d'équité. Il n'y a rien de ce genre dans le texte.

La raison à cela, c'est que le gouvernement est mou sur le front de l'équité en matière d'emploi. Il ne veut pas se mettre à dos le patronat, surtout au moment où il sabre dans la fonction publique et où les autres employeurs embauchent moins.

M. Ménard: Je vais vous poser deux questions, si vous me le permettez. Dans le cas des personnes handicapées, je vois assez bien à quoi on peut faire allusion quand on fait parle de barrières, d'obstacles à l'emploi. J'aimerais que, dans l'échange que nous allons avoir, vous nous donniez un exemple concret que je pourrais retenir pour ma pédagogie. Je connais moins bien votre communauté. Je suis désireux de la connaître, et c'est pourquoi j'aimerais que vous me donniez un certain nombre d'exemples d'obstacles à l'emploi.

Deuxièmement, je voudrais vous entendre sur...

The Chair: Would you proceed to answer, please?

Chief Mercredi: I think the basic barrier has to do with the idea of qualifications. Our educational system at the elementary and high school levels is not up to par with the national standards, and most of our people in the labour force have at best a high school education. Of those who are fortunate enough to go to university and graduate with degrees, most go into fields such as social work and education. The majority of them have Bachelor of Arts degrees.

It's really an issue of education. We don't have that many people in engineering, in architecture, or in technologies. We have some who are emerging in that area. We have a few doctors, we have a few lawyers, and without affirmative action in the institutions, such as the universities, to encourage people to have the qualifications to enter the workforce, employment equity will never work.

The other point I want to make is this. We have, as aboriginal people, a history of being treated a certain way, which I think sometimes creates a reluctance to participate in the dominant society because we might not be accepted. Unless some education takes place with the employers, stereotypical attitudes will always frustrate our people from joining the workforce. It's not just the employers who need to be educated. If you look at the union movement, the union movement, from my recollection of it, is not a champion of employment equity for aboriginal people. They're not.

Even though this legislation encourages the employer to talk to their existing employees in relation to employment equity, it still means at best that they are talking to white employees, because they don't have any aboriginal employees. How can they create a plan that is sensitive to our needs and our requirements in the workplace?

Mr. Strahl (Fraser Valley East): I think you have hit the crux of a very big problem for the employment equity issue. When union people come before the committee, they say that merit is the thing, that one must qualify on merit. Whether it's affirmative action or quotas or employment equity, or just opportunities, people continue to say that people must qualify on merit. It seems to me that we're caught in a dichotomy here. We're faced with a situation in which you say there aren't enough people, for example, that there aren't enough aboriginal lawyers, or engineers—people with a degree.

[Translation]

Mr. Ménard: I will ask you two questions, if I may. In the case of the handicapped, I have a fairly good idea of what is referred to when barriers and obstacles to employment are mentioned. In your answer, I would like you to give me a concrete example that I could use for my own enlightenment. I do not know your community as well as I should. I would like to know better, and that's why I would like you to give me a few examples of employment barriers.

• 1830

Secondly, I would like to hear you on...

Le président: Est-ce que vous voulez bien répondre, s'il vous plaît?

Le chef Mercredi: L'obstacle principal vient de l'idée de qualification. Notre système d'éducation aux niveaux primaire et secondaire ne correspond pas aux normes nationales et la plupart de notre population active n'a pas été plus loin que l'école secondaire. Parmi ceux qui ont la chance d'aller à l'université et d'obtenir un diplôme, la majorité se cantonne dans les disciplines de travail social et d'éducation. Ils ont en général un bacchalauréat en lettres.

C'est vraiment une question d'éducation. Nous n'avons pas tellement de gens en génie, en architecture ou en technologie. Il y en a quelques-uns qui démarrent. Nous avons quelques docteurs, quelques avocats et en l'absence d'action positive dans les établissements, tels que les universités, il n'y aura jamais d'équité en matière d'emploi. Il faut encourager les gens à obtenir les qualifications nécessaires pour entrer sur le marché du travail.

D'autre part, les autochtones ont toujours été traités d'une certaine façon qui fait qu'ils répugnent quelquefois à participer à la société dominante de crainte de ne pas être acceptés. Si l'on ne fait pas quelque chose auprès des employeurs, les stéréotypes continueront à empêcher notre population d'entrer sur le marché du travail. En fait, ce ne sont pas simplement les attitudes des employeurs qu'il faudrait modifier. Si vous considérez le mouvement syndical, d'après ce que je me rappelle, il n'a jamais tellement défendu l'équité en matière d'emploi pour les autochtones. Absolument pas.

Même si ce projet de loi incite les employeurs à parler à leurs employés d'équité en matière d'emploi, il n'en reste pas moins que c'est à des employés blancs qu'ils vont s'adresser parce qu'ils n'ont tout simplement pas d'employés autochtones. Comment pourrontils ainsi mettre au point un plan qui corresponde à nos besoins et à nos aspirations sur le marché du travail?

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Je crois que vous avez mis le doigt sur un problème très important. Lorsque les syndicats comparaissent devant le comité, ils nous disent que l'important c'est le mérite, qu'il faut se qualifier en fonction du mérite Qu'il s'agisse d'action positive, de quotas ou d'équité en matière d'emploi ou encore simplement de débouchés, on continue dire qu'il faut se qualifier au mérite. J'ai l'impression qu'il y a là une certaine dichotomie. Vous dites d'un côté que nous n'avons pas suffisamment de monde, par exemple qu'il n'y a pa suffisamment d'avocats autochtones ou d'ingénieurs autochto nes—d'autochtones diplômés.

For example, this thing came today from Indian Affairs and Northern Development. This came today in my box. It's entitled *Employment Opportunities for Aboriginal People in the Public Service*. It lists in here things like—this is almost a cruel joke, really—auditors, biologists, economists, policy analysts, communication officers, computer system analysts, for many of which we're going to find very few aboriginal people who qualify. In other words, this is an employment equity... We're going to lay off 50,000 public servants. We're going to search for people supposedly, but I don't know how many we're going to find. I hope we find some. I don't know.

• 1835

I'm just saying that what we're caught up in here is a situation where really the groundwork, the merit work, finding and training people of all backgrounds who want to be computer system analysts is where the emphasis needs to be. How can you hire a computer system analyst from a designated group if there are very few or insufficient numbers of people in that area?

The action isn't so much an employer problem as it is an equality of opportunity problem, as I see it. Correct me if I'm wrong. It seems that the best help for people from a designated group such as yours is in ensuring opportunity, which is to ensure educational and other opportunities, and making sure that there are ways that your people are comfortable in those educational institutions.

There are 18 different ones, including librarians, for example. What good will it do to hire somebody? They'll take people down to a high school diploma and yet you'll be putting somebody into a job they're not qualified for. You'll probably be dooming them to failure, or at least dooming them not to excel. How will employment equity help unless you first work on the qualifications and the merit?

Chief Mercredi: That's one part, that's just one side of the argument that I'm making.

What I'm saying is this. The easiest thing the employer can do to frustrate employment equity is to say there are no qualified people in this group and I have made reasonable efforts to find them. That's all he has to say to meet the standard of the legislation. He has nothing more to do. So his obligations are not very onerous. He has very little to do to meet the standard of the legislation.

I recognize that when you hire someone for a particular position, you look for qualifications—we do that as well—because you're looking for a certain kind of person to fit the job description of the employment positions you've created. But my argument is that unless people have some of the general qualifications for that position, they will never apply for it. For most of us who don't have the qualifications, that job is unreachable.

So that's why my argument is that unless this is tied to affirmative action, to in fact produce people who have the qualifications, it will not work. The weakness of this legislation is precisely that it does not address affirmative action in terms of education and training, and it does not require the employers to take measures to that end.

[Traduction]

Par exemple, voici ce que nous avons reçu aujourd'hui du ministère des Affaires indiennes et du Nord. Je l'ai reçu aujourd'hui. Cela s'intitule Les possibilités d'emploi pour les autochtones à la fonction publique. Il y a la liste de choses telles que—c'est presque cruel, en fait—vérificateurs, biologistes, économistes, analystes de politiques, agents de communication, analystes de systèmes informatiques, pour lesquelles il n'y aura que très peu d'autochtones qui pourront se qualifier. Autrement dit, c'est ce qu'on appelle l'équité en matière d'emploi... Nous allons mettre à pied 50 000 fonctionnaires. Nous allons soit—disant chercher des gens, mais je ne sais pas combien on va en trouver. J'espère qu'il y en aura quelques—uns.

Je trouve simplement que nous sommes coincés dans une situation assez inextricable. En fait, ce qu'il faut, c'est trouver et former des gens de tous milieux qui veulent devenir analystes de systèmes informatiques et remporter des concours au mérite. Comment embaucher un tel analyste dans un groupe désigné s'il n'y a que très peu de gens spécialisés dans ce secteur?

D'après moi, ce n'est pas tellement chez les employeurs que nous rencontrons un problème, c'est que tout le monde ne semble pas bénéficier des mêmes chances. Vous me corrigerez si je me trompe. Il me semble que le mieux que l'on puisse faire pour des gens d'un groupe désigné tel que le vôtre est de veiller à ce qu'ils aient des possibilités, c'est-à-dire à ce qu'ils puissent poursuivre des études et bénéficier d'autres possibilités, afin qu'ils puissent se sentir à l'aise lorsqu'ils décident de poursuivre leurs études.

Il y a 18 domaines différents, dont celui de bibliothécaire, par exemple. À quoi servira-t-il d'embaucher quelqu'un? Ils vont aller prendre des gens qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires et qui ne seront pas qualifiés pour le poste. C'est probablement les vouer à l'échec ou au moins à la médiocrité. Alors, on peut se demander si l'équité en matière d'emploi peut donner des résultats si l'on ne fait d'abord pas un effort sur les qualifications et le mérite?

Le chef Mercredi: C'est une partie du problème, c'est une chose parmi d'autres.

Pour moi, voici: la chose la plus facile que puissent faire les employeurs pour faire obstacle à l'équité en matière d'emploi est de dire qu'il n'y a pas de personnes qualifiées dans ce groupe et qu'ils ont fait suffisamment d'efforts pour en trouver. C'est tout ce qu'on leur demande en fait dans la loi. On ne leur en demande pas plus. Leurs obligations ne sont donc pas très lourdes. Ils n'ont pas grand chose à faire pour satisfaire à la loi.

Je reconnais que lorsque l'on embauche quelqu'un pour un poste particulier, on recherche certaines qualifications—nous aussi—parce que l'on veut trouver quelqu'un qui corresponde à la description de fonction du poste que l'on a créé. Or, si les gens n'ont pas quelques unes des qualifications générales nécessaires pour ce poste, ils ne s'y présenteront jamais. Pour la plupart d'entre nous qui n'avons pas ces qualifications, ce poste est inaccessible.

C'est la raison pour laquelle je dis que si ceci n'est pas lié à des mesures proactives, en vue de faire acquérir aux gens les qualifications nécessaires, cela ne marchera pas. La faiblesse de ce projet de loi vient précisément du fait qu'il n'est pas question de mesures proactives en matière d'éducation et de formation et que l'on n'exige pas que les employeurs prennent des mesures à cette fin.

Mr. Strahl: The one example you use, that the RCMP, for example, are exempted, as are the armed forces... They've both already made presentations to the committee. The RCMP told us that this year at the Regina headquarters they are going to take 319 people from the designated groups and 100 from the non-designated groups into their training program in Regina. The figures they have were 112 aboriginals, 112 visible minorities, 95 women, and about 100 from the non-designated groups.

That, to me, seems very much like affirmative action. It seems to me as if the RCMP have, even though they're not covered under this legislation, set a target of that many people, based on the designated groups, and are going to put them through basic training or whatever they do in Regina, based on that exact number. That's what they are going to have. It seems to me that whether they're qualified or not—I don't know—they are taking that number.

. Isn't the RCMP addressing your concerns there?

Chief Mercredi: If they are, that doesn't give grounds for exempting them from the provisions of the statute. That's my point. Why are they exempt? If they're already complying with the legislation, include them. It can't hurt that they're already doing it.

Mr. Strahl: I don't know. It's just that when we get down to the qualifications, my concern would be... You talked about the possible backlash. If you put someone in a position of authority, responsibility or just a job description where they have certain responsibilities, and the person is not qualified...

I don't know if in the RCMP the 112 candidates meet the same category as everyone else. But it doesn't matter. In any job, if you must recruit people who are not qualified—I'm not talking about educational institutions, I'm talking specifically...because this is about employment, so these are jobs, not... That's another issue I think we agree on, the preparation for the jobs.

In the actual employment, aren't you risking reinforcing a stereotype by putting people who are not qualified in jobs of responsibility they just aren't qualified for, whether it's this list of pretty exotic jobs or whether it's just a simple clerical job? If you're not qualified, and you therefore fail, isn't that likely to reinforce a stereotype?

Chief Mercredi: The point I'm making about this legislation is that it gives all kinds of excuses to the employer to do nothing. This discussion I'm having right now about qualifications is one of those excuses the employers will use to do nothing. That is my concern, that there is no positive duty for the employer to take steps to bring into its workforce the aboriginal people. That's the weakness of the legislation.

Not all of our people are unqualified. We have many qualified people, too, but they're not in the workforce, with the exception of the great things the RCMP appears to be doing, things I don't know about. Apparently, they are doing some great things. Well, we'll see if they are.

The Canadian public service itself is one area where we have many qualified people to get involved. Where do they put our people in the public service now? In clerical positions. Even if you have qualifications, you are put into clerical positions or

[Translation]

M. Strahl: Votre exemple, que la GRC comme l'armé soient exemptées... Les deux ont déjà témoigné devant le Comité. La GRC nous a déclaré que cette année, au quartie général de Regina, elle allait prendre 319 personnes issues de groupes désignés et 100 des groupes non désignés pour participer : son programme de formation. Les chiffres qui nous ont été donné sont les suivants: 112 autochtones, 112 minorités visibles, 95 femmes et environ 100 personnes de groupes non désignés.

Cela me semble en fait tout à fait une mesure proactive J'ai bien l'impression que la GRC, même si elle n'est pa touchée par ce projet de loi, s'est fixé une cible, en ce qu concerne les groupes désignés, et va faire suivre à ces gens-là la formation nécessaire à Regina. C'est ce que la GRC va faire. J'a l'impression que, les candidats aient ou non les qualifications voulues, c'est ce nombre qu'ils vont accepter.

• 1840

La GRC ne répond-elle pas ainsi à vos préoccupations?

Le chef Mercredi: Même si c'était le cas, pourquoi l'exempte des dispositions de la loi. C'est le point que je fais valoir. Pourquois Si la GRC respecte déjà la loi, pourquoi ne pas inclure ces personnes Ca ne peut faire aucun mal.

M. Strahl: Je ne sais pas. Ce qui m'inquiète, au sujet des compétences, c'est la possibilité d'un ressac, comme vous l'avez mentionné. Si l'on confie à quelqu'un une certaine autorité ou des responsabilités et qu'il n'ait pas les compétences voulues. . .

Je ne sais pas si ces 112 candidats sont recrutés en fonction des mêmes critères que tous les autres, mais cela importe peu. Quand or recrute des gens qui n'ont pas les compétences voulues pour occupe un poste-et je ne songe pas ici à l'instruction, mais plus particulièrement... il s'agit d'emplois, pas de... Je crois qu'or s'entend sur l'importance de l'expérience professionnelle.

En accordant des postes de responsabilité à des gens qui n'ont par les compétences voulues, ne va-t-on pas simplement renforcer de stéréotypes que les postes en question soient prestigieux ou qu'i s'agisse simplement de postes de soutien? Si l'on confie à une personne des responsabilités dont elle n'est pas en mesure de s'acquitter parce qu'elle n'a pas les compétences voulues pour le poste, ne va-t-on pas simplement renforcer certains stéréotypes?

Le chef Mercredi: À mon sens, cette loi fournit à l'employeu tous les prétextes voulus pour ne rien faire, L'employeur s'abriter derrière cette question de compétence pour ne rien faire. Ce qui m préoccupe, c'est que rien n'incite l'employeur à prendre les mesure voulues pour recruter des autochtones. Voilà la lacune du projet d

Parmi nos gens, il s'en trouve qui ont toutes les compétence voulues, mais qui n'ont pas d'emploi. La GRC semblerait faire de merveilles dont je ne suis pas au courant. Je me renseignerai.

La Fonction publique canadienne pourrait beaucoup d'autochtones fort compétents. Or, quel type d postes offre-t-on à l'heure actuelle aux autochtones dans l Fonction publique? Des postes de soutien. Même lorsqu'u

lower-level jobs. There is no opportunity for advancement. The problem is not just qualifications, because once you get entry into the workforce it's also the issue of advancement. We have that problem in terms of the public service now. There is no opportunity for advancement.

Mr. Telegdi (Waterloo): Mr. Chairman, let me just make a couple of points. I just got another research paper from Statistics Canada today. Interestingly enough, it looks at visible minorities and how they are represented in our post-secondary institutions. It looks at the first nations as well.

It shows that the representation of visible minorities in 1990 was equal to the population in terms of make-up of the university population compared with the make-up of the country. It also shows that in the case of visible minorities, they tend to have even a higher representation in the graduate programs.

1845

What it shows for aboriginal people... The population is 3.8% but they made up 1.2% of university graduates and 2.8% for college graduates for 1990. It goes on to state that while the employment situation for aboriginal peoples does not differ greatly from that of other university graduates, there's a greater disparity in terms of the community colleges, where the unemployment rate for aboriginal people is almost 10 percentage points higher than from other community college graduates.

This and the study based on sex definition show much the same thing. It lends support when you talk about affirmative action. In my perception of the employment equity legislation, the aboriginal people are unique. They're more unique than the other groups in the sense of suffering historic systemic discrimination. You can go back to the residential schools and the lack of treaties in certain areas.

I hope broader government policies such as trying to get some treaties with some of the native people of British Columbia, getting some recognition where there isn't any and working towards self-government, will be part of their affirmative action. Giving native people control of education and institutions on reserves hopefully will go in that direction.

I alert you to those statistics because, of the target groups under employment equity, aboriginal people seem to fare the worst. I haven't had a chance to look at the disabled. . . between visible minorities, aboriginal people and females and males, so we have that.

You expressed a concern about the problem of voluntary identification, and it's a concern I share. I asked Max Yalden about it when he was before the committee, and he identified it sujet à M. Max Yalden lorsqu'il a comparu devant nous, lequel as a concern as well. As you mentioned, not only might the a aussi dit avoir certaines préoccupations au sujet du principe.

[Traduction]

autochtone a toutes les compétences voulues, on lui offre un poste de soutien ou un emploi subalterne. En un mot, des postes pour lesquels il n'y a pas d'avancement. Il faudrait aussi veiller à ce que les autochtones aient les mêmes chances d'avancement que les autres. À l'heure actuelle, les fonctionnaires autochtones n'ont aucune chance d'avancement.

M. Telegdi (Waterloo): Monsieur le président, j'aimerais faire quelques observations. Je viens de recevoir aujourd'hui un autre document de recherche de Statistiques Canada. Il porte sur la représentation des minorités visibles au sein des établissements d'enseignement post-secondaires. Il étudie le cas des Premières nations.

Le document révèle qu'en 1990, les minorités visibles étaient représentées au sein de la population universitaire en nombre proportionnel à leur représentation au sein de la population du pays. Le document fait également ressortir le fait que les minorités visibles sont même sur-représentées parmi les étudiants de deuxième cycle.

Selon ce même document, les autochtones, qui constituent 3,8 p. 100 de la population canadienne, comptaient, en 1990, pour 1,2 p. 100 des diplômés universitaires et 2,8 p. 100 des diplômés collégiaux. Voici aussi ce qu'on lit dans ce document: La situation au plan emploi des diplômés autochtones ne diffère pas beaucoup de celle des autres diplômés universitaires, mais on ne peut pas en dire autant pour ce qui est des diplômés des collèges communautaires. Dans ce cas là, le taux de chômage chez les autochtones est près de 10 points de pourcentage plus élevé que parmi les autres diplômés.

On peut donc tirer à peu près les mêmes conclusions de cette étude et de celle qui compare la situation des diplômes des deux sexes. Il confirme ce que vous dites au sujet de l'action positive. À mon avis, le cas des autochtones est unique. Plus que tout autre groupe dans notre société, ils ont fait l'objet d'une discrimination systémique. On n'a qu'à songer à ce qui leur est arrivé dans les écoles résidentielles et à l'absence de traités dans certaines régions.

J'espère qu'on considèrera comme des mesures d'action positive la signature de certains traités avec les autochtones de la Colombie-Britannique ainsi que l'affirmation du principe de l'autonomie politique. À mon avis, le fait de donner aux autochtones le contrôle des établissements d'enseignement sur les réserves constituerait aussi un pas dans la bonne direction.

J'attire votre attention sur ces statistiques établissant que de tous les groupes cibles, ce sont les autochtones qui bénéficient le moins de l'équité en matière d'emploi. Je n'ai pas eu l'occasion de comparer leur cas à celui des personnes handicapées, mais je sais que des minorités visibles, des autochtones et des hommes et des femmes, ce sont les autochtones pour qui l'équité en matière d'emploi est encore loin d'être une réalité.

Je partage la préoccupation que vous avez exprimée au sujet de l'auto-identification volontaire. J'ai posé une question à ce

I have heard where individuals in this highly competitive job market can say they're part of the first nations or a visible minority group to gain an advantage in terms of being hired.

How would you see us dealing with the problem of self-identification? How would you see some kind of verification to bypass that problem?

Chief Mercredi: That's a problem, because you have to respect individual rights. Whatever you do for verification, it looks like big brother. Do you understand what I'm saying? If someone says they're a member of a first nation, I don't want to create difficulties for them to get employment. I don't want to give any excuse for the employer not to hire them because of some requirement for verification. Do you understand? I just raise it as a concern.

My concern is that people who are not aboriginal people might get jobs on the basis that they claim to be aboriginal people, and then the employer is misled into believing he has aboriginal people in his workforce, and that becomes part of their report. That is the concern, but I don't want to make any recommendations or offer any suggestions for verification. The moment I do so, it creates an opportunity for the employer to not hire anyone unless he has verified that they happen to be Indian, Métis or otherwise. In other words, that's why I said it's not a big part of my submission. The issue of self-identification is one of my more minor concerns.

Who is going to be responsible for monitoring this? It's the Human Rights Commission, which is why I'm saying to you the Human Rights Commission should not be enforcing this legislation. At some point in time, they may have to make a ruling on a violation of human rights because they can't stop me from making a complaint of discrimination. They are required to take my complaint of discrimination in the employment area, but this legislation puts them in a position of conflict of interest because they have to enforce it and are required to take certain steps to negotiate with the employer while they are enforcing it. While they are doing this, there can't be any complaints going to them.

So there has to be a totally new mechanism, an independent body created to monitor this legislation, some kind of employment equity mechanism that's independent of the federal government and separate from the Human Rights Commission. Through such a monitoring agency, it would then be possible to verify statistics received from the employers.

The Chair: Mr. Dromisky.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Thank you very much, Mr. Chairman.

Thank you very much for appearing before us today. You have brought a breath of fresh air in here, a different perspective. You're giving us clean-cut presentations and concepts in an area that, to date, has been loosey-goosey.

[Translation]

employer be able to use self-identification to fudge the statistics, but Comme vous l'avez dit, non seulement l'employeur risque-t-il de se servir de l'auto-identification pour fausser les statistiques, mais j'ai même entendu parler de gens qui, vu la concurrence très vive auquel sont soumis les demandeurs d'emploi, disent appartenir aux Premières nations ou à une minorité visible dans l'espoir d'obtenir le poste convoité.

> À votre avis, comment pourrions-nous régler le problème que pose l'auto-identification? Faudra-t-il prévoir un mécanisme de vérification?

> Le chef Mercredi: La difficulté avec un mécanisme de vérification, c'est qu'il faut respecter les droits du particulier. Nous ne sommes pas un état policier. Vous me comprenez, n'est-ce pas? Si quelqu'un prétend appartenir à une Première nation, je ne veux pas lui rendre la tâche de trouver un emploi plus difficile. Je ne voudrais pas que l'employeur puisse prétexter le fait qu'il doive vérifier son appartenance à une première nation pour ne pas lui donner le poste. Vous comprenez, n'est-ce pas? J'attire simplement votre attention sur la question.

> Ce que je crains, c'est que des gens obtiennent des emplois en prétendant à tort qu'ils sont des autochtones et que les rapports d'équité en matière d'emploi de l'employeur soient ainsi faussés. Telle est la préoccupation, mais je ne veux pas faire de recommandations, ni offrir des suggestions pour la vérification. Si je le fais, cela donnera à l'employeur la possibilité de n'embaucher personne à moins d'être sûr qu'il s'agit d'un Indien, d'un Métis et ainsi de suite. En d'autres termes, c'est pour cela que j'ai dit que ce n'était pas une partie importante de mon témoignage. Pour moi, l'auto-identification est une préoccupation mineure.

> Qui sera chargé de contrôler le système? Ce sera la Commission des droits de la personne. Voilà pourquoi je vous dit que la Commission ne devrait pas appliquer cette loi. À un moment donné, elle pourrait être appelée à prendre une décision dans un cas de violation des droits de la personne, car elle ne peut pas m'empêcher de me plaindre de discrimination. Elle est tenue de recevoir ma plainte de discrimination dans le domaine de l'emploi, mais la loi la place en situation de conflit d'intérêts parce qu'elle doit appliquer cette loi et, parallèlement, prendre certaines mesures pour négocier avec l'employeur. Pendant ce temps, elle ne peut pas recevoir de plainte.

> Par conséquent, il faut instaurer un mécanisme tout à fait nouveau, un organisme indépendant pour suivre l'application de cette loi, un mécanisme quelconque d'équité en matière d'emploi qui soit indépendant du gouvernement fédéral et distinct de la Commission des droits de la personne. Grâce à un tel organisme de contrôle, il serait alors possible de vérifier les statistiques provenant des employeurs.

Le président: Monsieur Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie sincèrement les témoins d'avoir bien voulu comparaître aujourd'hui. Vous nous avez apporté une bouffée d'air frais, une perspective différente. Vous nous présentez des idées et des concepts limpides dans un domaine qui a été plutôt flou jusqu'ici.

In other words, what I'm trying to point out to you is that so far, with many of the witnesses we have had, we really haven't been able to get a clean—cut answer to many of our questions. For instance, there is the whole area of designated groups, numerical levels or benchmarks—or possibly "quotas" is the word we might want to use. How do you feel about quotas when it comes to employment equity, or whatever fancy name you would like to use as a synonym for the word "quota"?

Chief Mercredi: There should be no quotas. No one should say that someone has to hire 10% first nations citizens by the year such—and—such. There should, however, be a positive duty on the part of the employer to make every effort to provide employment to first nations citizens, and if it turns out 90% of the employees are from the first nations, so be it. But there should be no quotas.

The problem with the quota system is that it's used by the antagonists to employment equity or affirmative action to argue against big brother. We don't need that argument, so we get rid of it.

The other problem I see with the quota system is that it discourages those people who are targeted by a quota to exceed that quota. Do you understand what I'm saying? It becomes a limit. If it is 3%, it stays at 3% even if there are more qualified people from that group who could become employees of the employer. It works both ways.

I discourage the idea of a quota system for these two reasons, but I still believe the piece of legislation you have drafted is a bill of rights for employers. It really is not a statement of employment equity, it is more a statement of what is not employment equity.

Mr. Dromisky: [Inaudible—Editor] ...your concept would be one step further, and that is the responsibility of the employer. If the employer finds a potential candidate—and I'm putting emphasis on the word "potential"—do you feel that in order to sincerely indicate to the community that employment equity is a concern, the employer should bring into his workforce someone who is not really, truly the best but who has the potential to be outstanding? Should they therefore contribute to the development and the training of that individual according to the needs of the company or the institution or the factory or whatever it might be?

• 1855

Chief Mercredi: They should do that. I think that's a positive duty. You say they should do that, and in fact some employers do that. Not everybody who comes out of university, whether they have a degree or not, is qualified for the job. There are a lot of qualifications on the job. Many employees who are successful right now have no post–secondary education but they have learned on the job through trial and error and through the training they get from their employer.

That's what the employee can do. You look at this provision here that says:

- 6. The obligation to implement employment equity does not require an employer
 - (a) to take a particular measure to implement employment equity where the taking of that measure would cause undue hardship to the employer;

[Traduction]

Autrement dit, jusqu'à présent, nous avons reçu beaucoup de témoins, mais nous n'avons pas obtenu une réponse claire et nette à bon nombre de nos questions. Par exemple, il y a toute la question des groupes désignés, des objectifs numériques ou des seuils—ou même des «quotas», si vous voulez. Que pensezvous des quotas—ou d'un système semblable—en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi?

Le chef Mercredi: Il ne devrait pas y avoir de quotas. Personne ne devrait dire qu'il faut embaucher 10 p. 100 d'autochtones d'ici telle année. Cependant, l'employeur doit faire tout son possible pour donner du travail aux autochtones, et s'il se retrouve avec un effectif autochtone à 90 p. 100, tant mieux. Mais il ne faut pas imposer de quotas.

En ce qui concerne les quotas, le problème réside dans le fait que les ennemis de l'équité en matière d'emploi ou de l'action positive les invoquent pour critiquer le gouvernement. Nous n'en avons pas besoin.

L'autre inconvénient du système de quotas est qu'il fixe un plafond au recrutement des personnes visées. Comprenez-vous ce que je dis? Cela devient une limite. Si on fixe le quota à 3 p. 100, l'employeur ne le dépasse pas, même si les personnes qualifiées sont nombreuses au sein du groupe concerné. C'est un couteau à double tranchant.

Je rejette l'idée d'un système de quotas pour ces deux raisons, mais persiste à croire que votre projet de loi est une Charte des droits pour les employeurs. En réalité, ce n'est pas une déclaration favorable à l'équité en matière d'emploi, c'est plutôt une déclaration qui lui est contraire.

M. Dromisky: [Inaudible—Éditeur] ...vous pensez qu'il faut faire un pas de plus, en mettant l'accent sur la responsabilité de l'employeur. Si ce dernier trouve un candidat potentiel—et j'insiste sur le mot «potentiel»—pensez-vous qu'afin d'indiquer sincèrement à la collectivité que l'équité en matière d'emploi est une préoccupation, l'employeur doit embaucher une personne qui n'est pas vraiment la meilleure, mais qui pourrait devenir excellente? Doit-il par conséquent contribuer au perfectionnement et à la formation de cette personne en fonction des besoins de l'entreprise, de l'institution ou de l'usine?

Le chef Mercredi: Il doit le faire. Je pense que ce serait une initiative positive. Vous dites qu'il faut le faire, et certains employeurs le font déjà. Diplômés ou non, tous les anciens étudiants des universités ne sont pas nécessairement qualifiés pour l'emploi. Il y a beaucoup de choses qu'on apprend en travaillant. Actuellement, beaucoup de bon employés n'ont pas été à l'université, et ils on appris sur le tas, en faisant des erreurs et en bénéficiant de la formation dispensée par leurs employeurs.

Voilà ce que l'employé peut faire. Le projet de loi dispose:

- 6. L'obligation de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur:
 - (a) à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié;

Well, excuse me, maybe there should be a little bit of undue hardship on the employers in order to create employment equity. For example, when it comes to disability you can have a top-notch person with all the qualifications, but he's disabled, he's in a wheelchair or something. But where the employer is, there is no ramp. Well, I don't think the fact that they don't have a ramp, which they can easily build at some cost, should be an excuse for the employer not to hire that person. Do you understand what I'm saying? The idea of undue hardship—what does it mean?

My grievance is that at some point in time the law will be created to narrow employment equity because of these words that are in the legislation. These words are comfort words for the employers to do nothing.

Not everybody in my organization is qualified. We have 40 employees. We have a range of positions. But we hire people and we train them on the job. Not all the people who work at the Royal Bank are qualified, but the Royal Bank trains them on the job.

So I think there are certain measures the employer can take to facilitate employment equity. If you look around at some of the banking institutions right now, Toronto-Dominion Bank or the Bank of Montreal, for example, efforts have been made by these institutions in the last three years to bring into their operations first nations people to get into the banking business. They recognize they don't have all the qualifications, but they have some and then they build others in the workplace.

That's positive; that's something that has been done because of the principle of employment equity. Now, more of those measures can be taken, but more could be done if affirmative action were part of that strategy.

Affirmative action is an obligation of the state, not just of the employers. If Canada wants to create opportunities for my people to enter the workforce, they should spend a little money to accomplish it. It would be in the interests of the society I represent for the Canadian government to help employers create job opportunities by ensuring that there are some training programs and by facilitating the costs of those training programs by contributing to the costs of those training programs.

I see nothing in this legislation that creates a positive duty on the part of Canada as a nation to take special measures itself to facilitate the employers in reaching the goals for employment equity. There's nothing here.

Employment equity is getting a bad name, as you know. I read something in *The Globe and Mail* today about what's happening in California on the issue of affirmative action. It's getting a bad name in some places, but here in Canada we've never really given an opportunity for affirmative action to happen. It's been just a provision in the Constitution. That's all it's been, but it was never fully implemented.

• 1900

The Chairman: Thank you very much.

We have exceeded our time, but I have just been advised that our next witness is not able to make it. With the permission of the committee we can pursue the questioning.

[Translation]

Eh bien, excusez-moi, mais il faudrait que les employeurs subissent un peu de préjudice injustifié afin que l'on puisse établir l'équité en matière d'emploi. Par exemple, on peut avoir une personne d'excellent calibre, ayant toutes les qualifications, mais handicapée, confinée dans une chaise roulante ou quelque chose de ce genre. Chez l'employeur, il n'y a pas de rampe d'accès. Et bien, je ne pense pas que l'absence de rampe—que l'on peut faire construire facilement moyennant des frais—soit pour l'employeur une excuse pour ne pas embaucher cette personne. Comprenez-vous ce que je dis? La notion de préjudice injustifié—que signifie-t-elle?

Je crains qu'à un moment donné l'inclusion de cette notion dans la loi entraîne une réduction de l'équité en matière d'emploi. Cette expression ne peut qu'encourager les employeurs à ne rien faire.

Dans mon organisation, ce n'est pas tout le monde qui est qualifié. Nous avons 40 employés et une série de postes. Mais nous embauchons les gens et les formons sur le tas. Tous les employés de la Banque Royale ne sont pas nécessairement qualifiés. La banque les forme sur le tas.

Je pense donc que l'employeur peut prendre certaines mesures pour faciliter l'équité en matière d'emploi. Actuellement, certains établissements bancaires, comme la Banque Toronto Dominion et la Banque de Montréal, ont déployé des efforts au cours des trois dernières années pour embaucher des autochtones. Ces établissements savent que les recrues n'ont pas toutes les qualifications, mais elles en ont quelques unes et elles en acquièrent d'autres en travaillant.

C'est positif; il s'agit d'une initiative qui a été lancée grâce au principe de l'équité en matière d'emploi. Et bien, on peut multiplier des mesures semblables et on peut en faire plus si l'action positive est intégrée à cette stratégie.

L'action positive est une obligation qui incombe à l'État, et non pas seulement aux employeurs. Si le Canada veut créer des débouchés pour que tous mes concitoyens accèdent à l'emploi, il doit y consacrer un peu d'argent. Il serait dans l'intérêt de la société que je représente que le gouvernement canadien aide les employeurs à créer des occasions d'emploi, en veillant à la mise sur pied de programmes de formation et en contribuant au financement de ces programmes.

À mon avis, aucune disposition de ce projet de loi n'impose au gouvernement de prendre des mesures spéciales pour aider les employeurs à atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi. Rien de tel n'est prévu ici.

Comme vous le savez, l'équité en matière d'emploi a mauvaise presse en ce moment. Aujourd'hui, j'ai lu dans le *Globe and Mail* un article sur l'action positive en Californie. Elle a donc mauvaise presse dans certains endroits, mais ici au Canada, nous ne lui avons vraiment jamais donné la possibilité de se réaliser. L'action positive n'a été qu'une disposition de la Constitution, c'est tout. Elle n'a jamais été mise ne oeuvre de façon intégrale.

Le président: Merci beaucoup.

Nous avons dépassé le temps prévu, mais on vient de me dire que notre prochain témoin ne peut pas venir. Nous pouvons donc poursuivre les questions si le comité est d'accord.

I will go to Mr. Ménard, and I'll be keeping time. Some have had far more time than I would allow normally, but at the end it will be the same. Mr. Ménard.

M. Ménard: Monsieur le président, on sait que vous êtes foncièrement animé par des impératifs de justice. Je veux bien comprendre. Vous faites un constat sur lequel je suis d'accord. Celui-ci est prouvé et il est sur papier, même dans les documents gouvernementaux qu'on nous fait parvenir, où l'on nous dit que les autochtones affichaient le plus faible taux de représentation dans l'effectif visé par la Loi, soit 1,04 en 1993. C'est donc tout à fait récent. Également, la représentation du groupe a augmenté de moins d'un demi point de pourcentage entre 1987 et 1993, ce qui indique que les progrès sont très lents.

Donc, vous avez toutes les raisons du monde de vous présenter devant ce Comité avec des griefs sur lesquels on doit être d'accord.

Ce que je veux m'assurer de bien comprendre, ce sont les moyens pour corriger ces griefs—là; je vous trouve moins explicites à cet égard. Vous nous avez dit qu'un des obstacles les plus pernicieux, les plus durables et les plus continus à l'emploi, c'est la question de la formation.

Alors, dois-je comprendre que vous souhaiteriez une disposition dans la loi, ou une mesure afférente, qui obligerait un employeur à réserver des fonds pour faire de la formation en entreprise à l'endroit de la communauté autochtone? Comment voulez-vous que nous conciliions l'objectif que poursuit la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des obligations strictes et claires pour les employeurs à l'endroit de votre communauté?

Évidemment, je n'ai pas vu votre mémoire. Cela y est peut-être déjà.

Chief Mercredi: If you look at clause 7 of the bill, you will see something that recognizes the importance of the private sector employer in promoting the interests of the aboriginal people, but it's only as it relates to a private sector employer whose work is aboriginal—work related. Do you understand? It's a very narrow positive duty. Now it should be expanded to include the public service and all those employers who are caught by this legislation. It should be consistent with subsection 15(2) of the charter, which allows for affirmative action.

As for this duty, if the Assembly of First Nations was caught by this law, we wouldn't need to be told to hire more aboriginal people. We're doing it. Any aboriginal private sector employer whose work is somehow related to aboriginal interests is going to employ aboriginal people. This legislation doesn't help us. It just repeats what we do. It should expand it.

M. Ménard: Vous avez mentionné dans votre introduction que vous aviez des raisons de penser que cette loi pourrait ultérieurement être invalidée par les tribunaux ou mise à rude épreuve en vertu de 'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Avez-vous le l'information que vous pourriez présenter au Comité pour étayer vos propos?

Vous êtes le premier témoin, si mon souvenir est bon, à faire un ien aussi direct entre l'article 15 de la Charte et l'application de cette oi. Est-ce que vous avez des avocats-conseils qui ont fouillé cette question-là, ou est-ce tout simplement une intuition que vous avez?

[Traduction]

Je vais donner la parole à M. Ménard et je vais prendre note du temps pris par chacun. Certains ont pris jusqu'ici beaucoup plus de temps que je ne le permettrai normalement, mais cela reviendra au même. Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, we all know that you are basically fair. I want to be sure that I understand. You have pointed out a fact with which I am in full agreement. It has been proven and it is even stated in the government papers we have received, where we are told that Aboriginals had the lowest rate of representation in the employees covered by the legislation, namely 1.04 in 1993. These figures are therefore quite recent. The representation of this group increased by less than half a percentage point between 1987 and 1993, which shows that progress has been very slow.

You have therefore every reason to come before this Committee with grievances and we have to agree with what you are saying.

What I want to be sure that I understand correctly are the means available to rectify the situation, as I find your comments not quite as explicit on that point. You have told us that one of the most pernicious, durable and continuous obstacles to employment is training.

Am I to understand that you would like the Act or some related piece of legislation to include a provision which would require an employer to put aside funds for business training for the aboriginal community? How can we reconcile the objective of the Employment Equity Act and strict and clear requirements for the employers as concerns your community?

Of course, I have not read your brief. You might have covered this point already.

Le chef Mercredi: Si vous retournez à l'article 7 du projet de loi, vous verrez une disposition qui reconnaît l'importance de la promotion des intérêts du peuple autochtone par les employeurs du secteur privé, mais seulement pour les employeurs du secteur privé qui oeuvrent dans un domaine où il y a de l'emploi pour les autochtones. Comprenez-vous? Il s'agit d'une obligation très restreinte. Cette disposition devrait s'étendre à toute la Fonction publique et à tous les employeurs visés par la loi. Cela devrait refléter le paragraphe 15(2) de la charte, qui permet de mettre sur pied des programmes d'action positive.

Pour ce qui est de cette obligation, si l'Assemblée des Premières nations était visée par la loi, ce ne serait pas nécessaire de nous dire d'embaucher plus d'autochtones. Nous le faisons déjà. Tout employeur autochtone du secteur privé qui oeuvre dans un domaine relié aux intérêts autochtones va nécessairement embaucher des autochtones. La loi ne nous aide pas. Elle ne fait que répéter ce que nous faisons déjà. Sa portée devrait être étendue.

Mr. Ménard: You mentioned in your introduction that you had some reasons to believe that this legislation could later be invalidated by the courts or seriously questioned under section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Have you any information which you could give the Committee to support these comments?

If memory serves me right, you are the first witness we have heard to make such a direct relationship between section 15 of the Charter and the application of the act. Do you have legal advisors who have researched the issue or is this simply an intuitive conclusion?

Chief Mercredi: I'm like a lot of people, I'm very intuitive, but I've also looked at it from the point of view of my civil rights, as one human being being able to use the rule of law to his advantage.

When it comes to the compliance provisions of this legislation, it says it's not compliance driven. If you reduce those compliance provisions as they relate to the Human Rights Commission, it takes away my civil right to complain. I think my civil rights should be protected first and foremost. The Human Rights Commission should be the last agency that violates my human right to complain about employment equity.

1905

That is my response to the legislation. You have the capacity to get legal opinions from the Department of Justice, but I think there's a weakness in the system of compliance that removes an individual's right to complain about what he or she perceives to be an injustice.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I was just reviewing some figures and notes. Like my colleagues, I appreciate hearing from the first nations directly, certainly as one of the designated groups. I think some of your ideas are most interesting.

I'm looking at some statistics here. In 1991 aboriginal peoples constituted 3.8% of the total population. Aboriginal peoples represented 3.0% of the workforce in 1991.

As you have indicated, that workforce population was concentrated in the areas of manual work, clerical work and service work, so it's definitely at the lower end of the scale. It does mention professional occupations as well, and says 9% cent of aboriginal peoples held professional occupations compared to 12.9% of the total Canadian workforce. This is from the 1991 employment equity data highlight.

You mentioned the experience of banks, and we did have some representatives from the banking community here. In talking to them, and individual bankers as well. . .one of the concerns they had was that although they have made very great strides in incorporating aboriginal people into their workforce, they find there is a very high rate of turnover of aboriginal peoples within their staff.

You have said—and clarify if I'm hearing you right—you feel the workplace should be the training ground to bring people up to the qualifications they need for the jobs available, in relation to aboriginal peoples.

Could that not present the problem of stress for individuals trying to work in workplaces for which they're not prepared? Could this perhaps be the reason for the turnover where it has been attempted?

Chief Mercredi: There have been very few interviews conducted of people who have been within some private sector position and didn't stay. There have been some interviews conducted of aboriginal people who have been in the public service and left.

[Translation]

Le chef Mercredi: Comme bien des gens, je me fie beaucoup à mon intuition, mais j'ai aussi examiné la question du point de vue de mes droits de citoyen pour voir comment la loi peut être à mon avantage.

Les dispositions d'application de la loi n'ont pas beaucoup de force. Si l'on réduit leur force relativement à la Commission des droits de la personne, cela m'enlève le droit de porter plainte. À mon avis, mes droits civils devraient être protégés avant toute chose. La Commission des droits de la personne est le dernier organisme qui devrait pouvoir violer mon droit de porter plainte relativement à l'équité en matière d'emploi.

Voilà ce que je pense de ce projet de loi. Vous pouvez obtenir des avis juridiques du ministère de la Justice de votre côté, mais selon moi, le système d'application de la loi laisse à désirer en ne permettant pas aux particuliers de porter plainte s'il jugent qu'il y a injustice.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): J'étais en train d'examiner quelques chiffres et certaines notes. Comme mes collègues, je suis heureuse d'entendre directement le point de vue des Premières nations comme elles font partie des groupes désignés. Je crois que certaines de vos idées sont très intéressantes.

J'examinais les chiffres et il apparaît qu'en 1991, les autochtones représentaient 3,8 p. 100 de la population totale. Par ailleurs, ils représentaient 3,0 p. 100 de la main d'oeuvre active en 1991.

Comme vous l'avez dit, les travailleurs autochtones se retrouvaient surtout dans les domaines du travail manuel, dans des postes de commis et dans les industries de service, ce qui veut dire qu'ils étaient parmi les travailleurs les moins bien rémunérés. On donne aussi des chiffres sur les occupations professionnelles et l'on signale que 9 p. 100 des travailleurs autochtones avaient une occupation professionnelle par opposition à 12,9 p. 100 de l'ensemble des travailleurs canadiens. Ces chiffres viennent des données de 1991 sur l'équité en matière d'emploi.

Vous avez parlé de ce qui se fait dans les banques et nous avons déjà entendu des représentants de l'industrie bancaire. Quand nous avons parlé aux représentants de l'industrie et aussi à des banquiers individuels, nous avons appris que l'une de leurs préoccupations avait trait au fait que, même s'ils ont réalisé beaucoup de progrès pour ce qui est d'intégrer les autochtones à leurs effectifs, ils avaient constaté que le taux de roulement parmi les employés autochtones était très élevé.

Vous avez dit, et vous me reprendrez si je me trompe, que selon vous, on devrait faire de la formation sur le tas pour donner aux travailleurs les compétences dont ils ont besoin pour les emplois disponibles, du moins dans le cas des autochtones.

Cela n'entraînerait—il pas plus de stress pour ceux qui essayent de travailler à un emploi pour lequel ils ne sont pas préparés? Cela ne peut—il pas expliquer le taux de roulement très élevé dans les cas où l'on a essayé cette méthode?

Le chef Mercredi: On a fait très peu d'entrevues auprès de gens qui avaient occupé un poste dans le secteur privé, mais qui n'y étaient pas restés. On a cependant interviewé certains autochtones qui avaient travaillé pour la Fonction publique et qui avaient démissionné.

Some of the interviews I've read say one of the primary reasons people leave their courses of employment has to do with attitudes in the workplace toward them, or what I referred to as unacceptance by the other employees. I think it's a pretty hard onus to take, to go to work on a daily basis and find no acceptance within the workplace.

The other reason often cited is personal problems, or some needs of the employee that have not been addressed, such as marital issues or other personal problems.

I'll send you an article I read recently on this issue of employment quity. I meant to bring it but I forgot. It's an article written by either former or the current human rights commissioner, who has a lot of aperience in employment equity. He's a professor at a university omewhere in Montreal.

• 1910

At any rate, he was talking about this problem of people who do et in not staying the duration. His recommendation was that the overnment or the employer should consider some form of two sings. The first is cultural awareness, or racial tolerance-type orkshops in the workplace, so that people feel more comfortable ith people who are different from them, and vice versa.

The other comment he made was that there should be, on the part the employers, some effort to try to address the particular needs the employee in terms of the social issues they have to address.

On the first point you made, I'm not suggesting that everything ould be left to the employer. What I'm saying to you is that there ould be some positive duties on the part of the employer to increase aployment opportunities for aboriginal people. But there ought to another positive duty on the part of the federal government to cilitate that employer from reaching the equity goals in the zislation.

For example, take the procurement provisions from Supply and rvices. Major contracts are let out. There could be provisions in ere negotiated between the Government of Canada and the iployer, not just for the need for employment equity, as is stated legislation, but also for the resources to facilitate the employer in ching those goals.

You have all kinds of labour force agreements between the eral government and the provinces. That is what we need, nething as creative as that, maybe national in scale, if not ional, so that first nations and employers would know cisely what they can expect from the federal government in terms resources for the employer to undertake their obligations for ployment equity. That includes moneys for job training and things hat nature.

That happens now in some instances. For example, we may e some people who have some of the elementary skills in [Traduction]

D'après certaines des entrevues que j'ai lues, l'une des principales raisons pour laquelle les gens quittent leur poste avait trait aux attitudes des autres employés à leur égard, ou ce que j'appelle le manque d'acceptation. À mon avis, c'est très difficile pour quelqu'un d'aller au travail tous les jours et d'être mal accepté par ses collègues.

Une autre raison mentionnée souvent a trait à des problèmes personnels ou à des besoins de l'employé qui ne sont pas satisfaits, notamment pour des problèmes familiaux ou autres problèmes personnels.

Je vous enverrai un article que j'ai lu récemment au sujet de l'équité en matière d'emploi. Je voulais l'apporter, mais je l'ai oublié. C'est un article écrit par un membre actuel ou passé de la Commission des droits de la personne qui a beaucoup d'expérience dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Il est professeur dans une université de Montréal.

Quoi qu'il en soit, il parlait du problème de ceux qui parviennent à être embauchés, mais qui ne restent pas le temps prévu. Il recommandait que le gouvernement ou l'employeur envisage deux choses. Premièrement, des programmes de sensibilisation aux différentes cultures, ou des ateliers sur la tolérance raciale en milieu de travail, afin que les gens se sentent plus à l'aise avec des personnes différentes et pour aider aussi ces personnes différentes.

Il a également dit que les employeurs pourraient faire un effort pour répondre aux besoins particuliers de l'employé sur le plan social.

Pour répondre à votre premier argument, je ne dis pas que tout doit incomber à l'employeur. Je vous dis que l'employeur doit être tenu de prendre des mesures positives pour faire augmenter les perspectives d'emploi des autochtones. Toutefois, le gouvernement fédéral doit aussi être tenu de prendre des mesures positives pour aider cet employeur à atteindre les objectifs d'équité visés dans la loi.

Prenez par exemple les dispositions concernant les approvisionnements dont sont responsables les Approvisionnements et Services. Il s'agit de contrats importants. On pourrait y inclure des dispositions négociées entre le gouvernement du Canada et l'employeur, pas seulement au sujet de la nécessité d'atteindre l'équité en matière d'emploi, comme l'énonce la loi, mais aussi au sujet de ressources pour aider l'employeur à atteindre ces objectifs.

Il existe toutes sortes d'accords entre le gouvernement fédéral et les provinces au sujet de la main-d'oeuvre. Nous avons besoin de quelque chose d'aussi créatif, peut-être à l'échelle nationale, sinon régionale, afin que les Premières nations et les employeurs sachent exactement ce qu'ils peuvent attendre du gouvernement fédéral en termes de ressources pour aider l'employeur à respecter ses obligations concernant l'équité en matière d'emploi. Cela comprend une aide financière pour la formation professionnelle et d'autres formes d'aide.

Cela se produit déjà maintenant dans certains cas. Nous avons peut-être, par exemple, des gens qui possèdent certaines ns of computer technology they've learned in school or connaissances élémentaires de la technologie informatique, des erwise, but the skills required for a particular employer connaissances acquises à l'école ou ailleurs, mais le niveau

the requirements of the employer, the federal government ought to facilitate, through training dollars, to bring up to par those qualifications.

Mrs. Hayes: I guess the question I would have is what is the advantage of having that training in the workplace as opposed to an educational facility other people would have to go to for the training they need to qualify for a job?

I think the federal government has done quite a bit in the area of education for aboriginal people in facilitating certainly the expense of the institutions for aboriginal people. Why wouldn't those federal dollars meet some of the needs you're addressing?

Chief Mercredi: Right now, as it is, if you're looking at post-secondary education, there are resources that go to the provinces and there are resources that go to the first nations that go to the institutions in the form of tuition. We do have graduates from university, but even though we have graduates from university, and those graduates have been increasing in number in the last decade, it has not increased our visibility in the workplace.

1915

So education alone is not the answer. Getting into the job is the answer. That to me means if you get your foot in the door and the employer helps you to provide the right training and education on the job, then the issue of qualifications will be addressed in the workplace. I think that is a better course of action than to wait for what will happen through post-secondary education.

Mr. Grose (Oshawa): Mr. Mercredi, I would like to start by saying that I consider it an honour to be able to address you on this issue. It is an honour that has been afforded to me by the people in my riding.

I have a couple of problems. We are supposed to be discussing employment equity here. We had trouble defining that term with previous witnesses. You are the first witness who has brought in the term "affirmative action". Employment equity, with great difficulty. I think I can sell at home. I am now speaking as a practical person, not a politician, which I don't consider myself to be.

Affirmative action, in the U.S. sense, I cannot sell at home. As a matter of fact, they are having difficulty selling it in many parts of the United States at the moment. Would you please tell me your definition of employment equity as opposed to affirmative action, or are they the same term?

Chief Mercredi: My definition of employment equity is not the definition that was adopted some 10 years ago by the Abella commission. That is not my definition, because that is about competition and equality in that context, and it doesn't make sense to me.

[Translation]

might be higher than their qualifications. To bring them up to par, to requis par l'employeur dépasse peut-être leur compétence. Pour les aider à atteindre ce niveau requis par l'employeur, le gouvernement fédéral devrait contribuer financièrement à la formation nécessaire pour relever le niveau de ces compétences.

> Mme Hayes: Je pourrais alors vous demander quel avantage présenterait la formation en milieu de travail plutôt que dans un établissement d'enseignement que devrait fréquenter les autres personnes qui voudraient profiter de la formation requise pour obtenir un emploi.

> Je pense que le gouvernement fédéral a déjà contribué beaucoup à l'éducation des autochtones, surtout en finançant des établissements d'enseignement pour eux. Pourquoi ces crédits fédéraux ne pourraient-ils pas répondre à certains des besoins dont vous parlez?

> Le chef Mercredi: Si vous pensez à l'enseignement postsecondaire, il y a des ressources qui vont aux provinces et d'autres qui vont aux Premières nations, sous forme de frais de scolarité versés aux établissements d'enseignement. Il est vrai que nous avons des diplômés d'universités, mais en dépit de l'augmentation de leur nombre au cours de la dernière décennie, notre visibilité en milieu de travail n'a pas augmenté.

> L'enseignement à lui seul n'est donc pas la solution. La solution, c'est de trouver un emploi. Une fois l'emploi trouvé, l'employé a un pied dans la porte et l'employeur peut l'aider à obtenir la formation et l'enseignement qui correspond à l'emploi, de sorte que la question des compétences est réglée sur les lieux du travail. C'est mieux, selon moi, que d'attendre les résultats de l'enseignement post-secondaire.

> M. Grose (Oshawa): Monsieur Mercredi, je souhaite dire tout d'abord que c'est un honneur pour moi que d'être en mesure de vous adresser la parole sur cette question. C'est un honneur que m'ont accordé les gens de ma circonscription.

> J'ai quelques problèmes à résoudre. Nous sommes censés être en train de discuter ici d'équité dans l'emploi. Nous avons eu de la difficulté à définir cette expression avec le témoin précédent. Vous êtes le premier témoin à introduire la notion «d'action positive». Je suppose que je finirai par arriver, avec beaucoup de difficultés, à faire accepter l'équité dans l'emploi à mes électeurs. Et ici je signale que je parle comme homme de gros bon sens et non pas comme homme politique, ce que je ne considère pas être.

L'action positive, au sens américain du terme, voilà une notion que je ne suis pas en mesure de faire accepter par mes administrés. On peut même dire que c'est une notion qui trouve difficilement preneur dans bien des régions des États-Unis à l'heure actuelle. Pouvez-vous donc me dire qu'elle est la distinction que vous faites entre l'équité dans l'emploi et l'action positive, ou bien est-ce du pareil au même?

Le chef Mercredi: Ma définition de l'équité en matière d'emploi n'est pas celle qui a été adoptée il y a quelque 10 ans par la Commission Abella. Ce n'est pas ma définition, étant donné que c'est une définition qui a trait à l'égalité dans un contexte concurrentiel, ce qui, pour moi, ne rime pas à grand-chose.

The purpose of the act if you look at it, in my view, is a good definition of equity. It talks about also requiring special measures and accommodating differences. That is the only place in the statute where you see that concept of equity. The rest becomes the former definition as provided in the previous commission.

If you look at the provisions that deal with compliance on the part of the employer, no undue hardship and all of those things, qualifications and so on, that is a very narrow view of equity. My argument to you here is that employment equity without affirmative action is meaningless to the aboriginal people. There has to be an addition to this nice-sounding principle in clause 2 of Bill C-64, a positive duty on the employer and the federal government to make it happen.

You might have some difficulty in selling that to your constituency.

Mr. Grose: My constituency, to assist you, are mainly blue-collar union workers.

Chief Mercredi: And where is that?

Mr. Grose: Oshawa.

An hon. member: Ed Broadbent's riding.

Chief Mercredi: What I was saying to you earlier is that when you have a job and when you have always been in the position of having a job, as in the case of the union movement, which many of your workers are probably members of—

Mr. Grose: They all are.

Chief Mercredi: —they know the importance of keeping a job and the importance of having jobs. You should remind them that many of the people Chief Mercredi represents never get a chance to get a job. All they are looking for is an opportunity to find one. We should do whatever we can to make that happen.

I think sometimes people, white people in particular, forget that this is their society and it is not easy for others to get into it. This whole idea of equality is an important principle, but it's never applied in an equitable fashion. Although a lot of times Canada is presented as a nation that believes in equality of opportunity, when you really undress the country, there's no equality there for aboriginal people.

• 1920

That's why some special measures have to be taken by the state. The state has to take the lead role. They can't just dump this issue on the employer. That's why they have taken this legislation forward. They have a very nice-sounding principle for equity, then they proceed to make a bill of rights for the employer and gut the whole concept of equity altogether. Maybe the deficit of the country has something to do with it.

Mr. Grose: Would it have occurred to you—and let's get down o the nitty-gritty here. You were looking at me when you mentioned white people, and I assume you're looking at me and assuming I'm white person with all the advantages.

[Traduction]

L'objet de la loi, me semble-t-il, constitue une bonne définition de l'équité. Il est question de mesures spéciales nécessaires et de différences dont il faut tenir compte. Il s'agit du seul passage de la mesure où il est question de la notion d'équité. Ailleurs, on revient à l'ancienne définition donnée par la Commission.

Les dispositions relatives aux obligations de l'employeur qui ont trait, par exemple, au préjudice injustifié, aux compétences et ainsi de suite correspondent à une vision très étriquée de l'équité. Ce que je soutiens, pour ma part, c'est que l'équité en matière d'emploi sans action positive n'a aucun sens pour les autochtones. Le beau principe énoncé dans l'article 2 du projet de loi C-64 doit être assorti de l'obligation pour l'employeur et pour le gouvernement fédéral de faire en sorte que cela se réalise.

Il se peut que vous ayez de la difficulté à faire admettre cela à vos électeurs.

M. Grose: Mes électeurs, il est peut-être utile de le préciser, sont surtout des cols bleus syndiqués.

Le chef Mercredi: Et de quel endroit s'agit-il?

M. Grose: Oshawa.

Une voix: La circonscription d'Ed Broadbent.

Le chef Mercredi: Je vous disais plus tôt que les gens qui ont un emploi et qui ont toujours eu l'occasion d'en avoir un, comme c'est le cas des syndiqués, et bon nombre de vos travailleurs en sont probablement...

M. Grose: Ils en sont tous.

Je crois que certaines personnes, et notamment les Blancs, oublient que cette société est la leur et que, pour d'autres, il n'est pas facile d'y participer. Toute la notion d'égalité est un principe important qui n'a cependant jamais été appliquée équitablement. Même si bien souvent le Canada est cité comme une nation qui croit dans l'égalité des chances, quand on y regarde de plus près, l'égalité n'existe pas pour les autochtones.

Voilà pourquoi l'État doit prendre des mesures spéciales. L'État doit prendre l'initiative. Il ne peut pas s'en remettre tout simplement à l'employeur. C'est pourquoi cette mesure législative a été prise. Dans un premier temps on présente un principe d'équité fort louable mais ensuite on prépare une déclaration des droits de l'employeur ce qui vide de son sens toute la notion d'équité. Cela est peut-être attribuable au déficit de notre pays.

M. Grose: Vous est-il venu à l'esprit—attardons-nous un peu aux détails. Quand vous avez parlez des blancs, vous me regardiez, et je suppose que vous me regardiez en vous disant que j'étais un blanc qui jouissait de tous les avantages.

Would it ever have occurred to you that I have a very limited education and that I have a record of misbehaviour behind me, which has caused me to be discriminated against? I have simply had to make my own way despite these difficulties, and I'm wondering whether or not the time has come—and I'm not claiming any special status—when we should look at the possibility of giving the people we identify in these groups, which I have a problem with, the same opportunity as others to acquire the assets that society might accept as being equal or superior or whatever society wants.

I've never been able to figure out exactly what society wants. You must put in whatever it is that society wants. You have to adapt to it. I'm wondering whether or not that's what we should be doing instead of saying that regardless of what a certain group has to offer, that group should be offered or given a certain number of niches—and those are the words that bother me, "a certain number of niches".

Chief Mercredi: The brief answer is this. In order to provide equal opportunities, you have to address it from the point of view of affirmative action. There's no other way to do it. If Canada ignores that, there's no employment equity in the country for aboriginal people. That's the simple message. It's not complicated.

Even if employers want to comply with the provisions, they might not find the qualified people, even if they want to do it in an honourable way. So in my view a special measure has to be taken by the federal government to facilitate affirmative action for aboriginal people. That's the bottom line.

Mr. Telegdi: You mentioned that employment equity doesn't have a good name. You referred to an article today in *The Globe and Mail* on California. I read the article. They are going to have another proposition.

One of the issues that has bothered me about the legislation itself is that if this ultimately results in promoting a less tolerant Canada, keeping in mind it does not have a good name and it seems to pit race against race, in that sense, having been active in this area in the past. . .that would be rather bothersome. We went through the recent bill on immigration, and I found it to be not as generous as it once was.

• 1925

The Chair: Mr. Mercredi, how do you respond to that?

Chief Mercredi: I think I would rather have money in my pocket in a society that's intolerant than be broke in a tolerant society. That's my response.

The Chair: I would like to pose a few questions. First, how do you give a primacy of approach to achieve employment equity? For you to give a primacy of approach, which would you choose, the setting of numerical goals or the elimination of barriers?

Chief Mercredi: The elimination of barriers, but there's nothing in your legislation that accomplishes that.

The Chair: I'm just trying to start with the principle, Mr. Mercredi.

[Translation]

Vous est-il venu à l'esprit que je n'avais qu'une instruction très limitée et que je me suis mal conduit par le passé ce qui m'a valu des actes de discrimination à mon endroit? Malgré ces difficultés, j'ai dû faire mon chemin et je me dis qu'il est peut-être temps—sans que je réclame un statut spécial quelconque—que nous envisagions la possibilité de donner aux gens que nous identifions dans ces groupes, procédé que j'ai du mal à accepter, les mêmes chances qu'aux autres d'acquérir les bienfaits que la société peut juger comme étant l'apanage des gens égaux ou supérieurs ou que sais—je encore.

Je n'ai jamais pu très bien comprendre exactement ce que la société souhaitait. Nous devons nous conformer à ce que la société souhaite. Il faut nous adapter. Je me demande si ce n'est pas ce que nous devrions faire plutôt que de prétendre qu'un groupe doit se voir attribuer un certain nombre de créneaux—et voilà les termes qui me gênent «un certain nombre de créneaux»—quel que soit ce que ce groupe a à offrir.

Le chef Mercredi: Voici ce que je vous répondrai en bref afin de pouvoir offrir des chances égales, l'action positive est incontournable. Il n'y a pas moyen de faire autrement. Si le Canada refuse d'accepter cela, l'équité en matière d'emploi pour les autochtones sera impossible au Canada. Voilà mon message en termes simples. Ce n'est pas compliqué.

Même si les employeurs veulent respecter ces dispositions, même s'ils veulent se comporter honnêtement, il se peut qu'il ne se trouve pas de gens qualifiés. C'est pourquoi à mon avis le gouvernement fédéral doit prendre une mesure spéciale pour mettre l'action positive à la portée des autochtones. C'est le minimum.

M. Telegdi: Vous avez dit que l'équité en matière d'emploi avai mauvaise presse. Vous avez fait allusion à un article sur la Californie paru dans l'édition d'aujourd'hui du journal *The Globe and Mail* J'ai lu cet article. Là-bas, on envisage une autre approche.

Il est une chose qui me gêne dans la loi elle-même: si au bout di compte on favorise un Canada moins tolérant, compte tenu du fai que cette mesure n'a pas bonne presse et qu'elle semble promouvoi l'antagonisme racial, alors, pour moi qui ai oeuvré sur ce plan par l passé... cela me troublerait vraiment. Nous avons récemmer étudié un projet de loi sur l'immigration que j'ai trouvé moin généreux qu'autrefois.

Le président: Monsieur Mercredi, quelle est votre réponse?

Le chef Mercredi: Quant à moi, je préférerais avoir de l'argent en poche dans une société intolérante que d'être sans le sou dans un société tolérante. C'est ma réponse.

Le président: J'ai quelques questions à vous poser. Quel approche préconiseriez-vous pour réaliser l'équité en matiè d'emploi? Si on vous posait la question, laquelle des des approches, l'établissement d'objectifs numériques ou la suppressie des obstacles, que diriez-vous?

Le chef Mercredi: La suppression des obstacles, mais rien da les dispositions législatives ne permet de réaliser cela.

Le président: Monsieur Mercredi, j'essayais pour comment d'établir le principe.

Some of the unions have indicated, having taken into account your observations on the proposed deal, that they would like to have joint participation in the development of the plan. I heard that insofar as your group is concerned, participation in the development of the plan, assuming you agree to that goal—that participation would be by the designated groups. Did I hear you correctly?

Chief Mercredi: Yes. For example, the CRTC should come and see me and aboriginal leaders. I think the Canadian army should come and see us, and the RCMP should come and talk to us.

The Chair: In trying to pursue the question that Mr. Grose posed, the distinction between employment equity and affirmative action programs is that affirmative action is a pre-employment strategy, while employment equity, as envisioned in this bill at least, is a step to employment.

Chief Mercredi: Affirmative action is the fuel for employment equity.

The Chair: Yes. How realistic are we being as a country to apply this principle to the total workforce? Is your group making a submission that were this principle or this act to be applied, if we had to make a differential choice of primacy of application of the act, would it be on the public sector or the non-public sector?

Chief Mercredi: This legislation only addresses the public sector. It doesn't address the private sector, so—

The Chair: Do you have any view about this applying to the private sector?

Chief Mercredi: —this is the minimum that can be done.

The Chair: Third, in your testimony you indicated that you are for the merit principle in many ways. That is epitomized by your statement that you would rather see all qualified people, whether 90% or zero from your community if they are not qualified, but more than 10% or 3% if they are all qualified, rather than providing for quota.

Chief Mercredi: That's correct, except that I also said there should be a positive duty on the employer to take measures to make sure that within their workforce the people that I represent are present.

The Chair: And the government should extend a positive duty?

Chief Mercredi: The government should have a duty to facilitate the employer in reaching their goals.

The Chair: I have not seen your brief, but if you could do an almost clause—by—clause analysis of this and submit it to the committee, I'm sure we will appreciate your positive observations and criticism on this proposed deal.

Chief Mercredi: We can do that.

[Traduction]

Certains syndicats, tenant compte de ce que vous avez dit à propos de la proposition, ont déclaré qu'ils voudraient participer à l'élaboration du plan. J'ai compris que votre groupe souhaiterait la participation des groupes désignés au moment de l'élaboration du plan, dans la mesure où vous acceptez l'objectif. Est-ce que je me trompe?

Le chef Mercredi: Non. Par exemple, le CRTC devrait me consulter ainsi que d'autres chefs autochtones. La même chose pour l'armée canadienne et la GRC.

Le président: Dans la même veine que M. Grose, je vous dirais que la différence entre l'équité en matière d'emploi et les programmes d'action positive tient au fait que l'action positive est une stratégie préalable à l'emploi alors que l'équité en matière d'emploi, telle que conçue dans les dispositions de ce projet de loi du moins, constitue un jalon qui mène à l'emploi.

Le chef Mercredi: L'action positive est le carburant de l'équité en matière d'emploi.

Le président: Oui. Est-il réaliste au Canada de vouloir appliquer ce principe à l'ensemble de la population active? Selon votre groupe, si ce principe pour les dispositions de cette loi étaient appliqués, et s'il fallait choisir quant à la méthode d'application, vaudrait-il mieux préconiser le secteur public ou le secteur non public?

Le chef Mercredi: Cette mesure législative ne vise que le secteur public. Elle ne vise pas le secteur privé alors...

Le président: Avez-vous réfléchi à la possibilité de l'appliquer au secteur privé?

Le chef Mercredi: . . . c'est le minimum réalisable.

Le président: Dans votre témoignage, vous avez rappelé que vous êtes tenant du principe du mérite à bien des égards. J'en veux pour preuve ce que vous avez dit dans votre exposé, à savoir que vous préféreriez à un régime de quota que l'on s'en tienne à tous les gens qualifiés, que ce soit 90 p. 100 ou 0 p. 100 de votre groupe s'ils ne sont pas qualifiés, mais certainement plus de 10 p. 100 ou 3 p. 100 s'ils le sont.

Le chef Mercredi: C'est cela sauf que j'ai aussi ajouté que l'employeur devrait assumer une responsabilité active pour garantir que les gens que je représente sont représentés au sein de son effectif.

Le président: Ainsi le gouvernement devrait assumer cette responsabilité active, n'est-ce pas?

Le chef Mercredi: Le gouvernement devrait avoir pour responsabilité d'aider l'employeur à atteindre les objectifs.

Le président: Nous n'avons pas votre mémoire mais si vous pouviez faire une analyse article par article de ces dispositions législatives et nous la soumettre, je suis sûr que nous pourrions profiter des observations positives comme des critiques que vous feriez à propos de cette proposition.

Le chef Mercredi: Volontiers.

• 1930

The Chair: On behalf of the committee, I would like to thank you ll for your very insightful contributions to today's proceedings. hank you again.

Le président: Au nom des membres du comité, je tiens à vous remercier tous pour votre précieuse contribution à nos travaux. Merci encore.

[Translation]

• 1931

• 1936

The Chair: We would like to resume the proceedings of the committee. I welcome the presenters from the Canadian Union of Public Employees: Ms Sandi Howell, Ms Morna Ballantyne and Mr. Ken Hopper.

Please proceed with your opening remarks. We have 45 minutes. Thank you.

Ms Sandi Howell (Equal Opportunities Officer, Canadian Union of Public Employees): I did provide copies of the brief to the committee. I wonder if you've had a chance to look at them.

The Chair: Yes, we have them right here.

Ms Howell: Okay. So I won't go through the brief in detail, but I I would like to highlight the main items and then perhaps we could have some discussion afterwards.

We're very pleased to come before you and present our ideas on the proposed changes to the employment equity law.

To start with, I want to just make it clear that we are not the postal workers. People often confuse us, because we are CUPE and they are CUPW. So just to make it clear, we're not the people who deliver your mail.

We are in fact the largest union in the country. We represent 460,000 members in both provincial and federal jurisdictions, and as we outlined in our paper, the people we represent do a wide variety of jobs across Canada.

They include the flight attendants who serve you as you fly back and forth to your constituency. They are the people behind the scenes in broadcasting in Canada. They are the people who are teaching assistants, who work with your children in universities, care for your elderly parents in nursing homes, your children in day care centres and family members in hospitals.

They also keep hospitals and schools clean and provide nutritious meals to patients and children. Of course, on a day like this it's really important to know they keep your roads clean and also keep your electricity functioning on a cold winter day.

Because we believe these workers contribute significantly to the quality of life of each one of us on a daily basis, we also believe they should have their fair share of benefits in this society.

We also come to speak to you on behalf of those who have skills and abilities, but who are not represented in the workplace because of stereotypes and discrimination. So we consider our voice to be both on behalf of our own members and on behalf of other people in society who are not treated fairly in the workplace.

Le président: Nous reprenons maintenant nos travaux. Je souhaite la bienvenue aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, M^{me} Sandi Howell, M^{me} Morna Ballantyne et M. Ken Hopper.

Vous pouvez commencer votre déclaration d'ouverture; nous avons 45 minutes. Merci.

Mme Sandi Howell (agente en matière d'emploi, Syndicat canadien de la fonction publique): J'ai envoyé des exemplaires de notre mémoire au comité; je me demande si vous avez eu le temps de les lire.

Le président: Oui, nous les avons ici.

Mme Howell: D'accord. Dans ce cas, je ne lirai pas le mémoire en détail et je me contenterai d'en souligner les points principaux après quoi nous pourrons peut-être discuter.

Nous sommes très heureux d'être ici aujourd'hui et de venir exposer nos idées sur les modifications qu'on se propose d'apporter à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Pour commencer, je tiens à préciser que nous ne sommes pas des travailleurs postaux. On nous confond souvent avec les gens du SPC (CUP) mais nous sommes le SCFP (CUPE). Nous ne sommes donc pas les gens qui livrent votre courrier.

En fait, nous sommes le plus gros syndicat au pays. Comme nous l'expliquons dans notre document, nous représentons 460 000 membres dans les juridictions provinciales et fédérales. Les gens que nous représentons accomplissent des tâches très diverses dans tout le pays.

Parmi eux, les agents de bord qui sont à votre service lorsque vouvoyagez entre Ottawa et votre circonscription. Il y a également les gens qui travaillent en coulisse dans la radiodiffusion, les aide—en seignants qui travaillent avec vos enfants dans les universités, le personnes qui prennent soin de vos parents âgés dans les foyers poupersonnes âgées et qui s'occupent de vos enfants dans les garderie et des membres de votre famille dans les hôpitaux.

Ce sont aussi les gens qui s'occupent du nettoyage des hôpitaus et des écoles et qui préparent des repas nourrissants pour les patient et pour les enfants. Évidemment, Une journée comme aujourd'hu on se rassure en pensant qu'ils déblaient nos routes et qu'ils assurent que l'électricité fonctionne par les journées froide d'hiver.

Nous sommes convaincus que ces travailleurs contribuent d façon significative à la qualité de notre vie quotidienne, et pour cett raison, nous pensons qu'ils devraient avoir leur juste part de avantages de notre société.

Nous sommes venus également vous parler au nom de ceux que ont des dons et des compétences mais qui ne sont pas représente dans leur travail à cause de stéréotypes et de discriminations. Not parlons donc à la fois au nom de nos membres et au nom d'autre personnes dans la société qui ne sont pas traitées équitablement dat leur milieu de travail.

As I'm sure you are aware by now—you've heard many other presenters—discrimination operates in various ways, and we've outlined a number of examples in our brief. These are real examples of our own members and the kinds of experiences they've had in terms of discrimination in their various workplaces.

I wanted to mention those examples because I think they put a human face on the question of discrimination. At the same time, I don't want you to fall into a trap: by talking about individual examples, you think of discrimination as being something that happens to individuals because of particular problems or failings that individuals have.

In fact, when you look at statistics you can see that because of the characteristics they have, large groups of people are excluded from the workplace. Then you have to look more deeply at the reason, why there is a problem, that it can't just be individuals. Indeed, it has something to do with the characteristics of those groups of people.

• 1940

On page 6 of the brief I have actually quoted statistics from Minister Axworthy's press release in December. Those statistics are quite damning in terms of the status of the designated groups in the federal sector.

There are lots of other statistics I could have brought forward, but I think these are sufficient to give you a sense that there is a real problem of discrimination. Some of it is blatant, some of it is the kind of discrimination where people are denied apportunities simply because of their colour, for example. In other cases it's quite unintentional. That is what we call systemic liscrimination. Whether it's intentional or not it's equally destructive because it tends to exclude people.

I say to you that as members of this committee you are in the nviable position of being able to make recommendations to the overnment that can really make a difference in the lives of landians. So we offer you our recommendations for improving the ederal employment equity law and trust it will assist you in your eliberations.

First, before we move into the recommendations, I would like to all you a little about what the Canadian Union of Public Employees as been doing in the area of employment equity over the last 20 ears or so.

We actually started in 1974, 20 years ago, and we were the first nion—in fact, I think we may have been the first group—to roduce a guide to implementing affirmative action, as employment juity was called then, in the workplace.

I am going to leave some materials with you that CUPE has oduced. I brought you an updated copy of that guide we put gether for our members when they were negotiating employment juity in the workplace. So that was 20 years ago, and we revised it 1986.

[Traduction]

Comme vous devez le savoir maintenant, après avoir entendu beaucoup d'autres témoins, la discrimination prend diverses formes et nous en citons plusieurs exemples dans notre mémoire. Ce sont des exemples vrais, des incidents qui témoignent de la discrimination dont certains de nos membres souffrent dans leurs milieux de travail.

Si j'ai mentionné ces exemples, c'est qu'à mon avis ils donnent un visage humain à la discrimination, mais en même temps, je ne voudrais pas que vous vous laissiez prendre au piège: il ne faudrait pas penser que la discrimination est un phénomène qui affecte certaines personnes à cause de circonstances particulières ou de fautes qu'elles auraient commises.

En fait, quand on considère les statistiques on s'aperçoit que de grands groupes de personnes sont exclus du marché du travail à cause de certaines caractéristiques qu'elles partagent. Il faut donc creuser plus profondément et chercher les raisons, se demander pourquoi le problème existe et conclure qu'il n'affecte pas uniquement des personnes isolées. En fait, ce sont les caractéristiques partagées par un groupe de personnes qui sont en cause.

À la page 6 du mémoire je cite les statistiques du communiqué de presse publié par le ministre Axworthy en décembre. Ces statistiques sont tout à fait déplorables en ce qui concerne les groupes désignés dans le secteur fédéral.

J'aurais pu vous citer beaucoup d'autres statistiques, mais celles-ci devraient déjà vous donner une idée de l'ampleur du problème de la discrimination. C'est un problème criant par certains aspects, lorsqu'on refuse de donner leur chance aux gens sous prétexte de leur couleur, par exemple. Dans d'autres cas, c'est tout à fait involontaire, et c'est ce qu'on appelle de la discrimination systémique. Que ce soit délibéré ou pas, c'est tout aussi désastreux, car cela exclut les gens.

Ce que je viens vous dire aujourd'hui, c'est que les membres de ce comité se trouvent dans une position tout à fait enviable; en effet, ils vont pouvoir formuler des recommandations à l'intention du gouvernement, des recommandations qui changeront effectivement la vie des Canadiens. Nous vous apportons donc nos recommandations pour améliorer la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, et nous espérons que cela pourra vous être utile dans vos travaux.

Pour commencer, avant de passer aux recommandations, j'aimerais vous expliquer rapidement ce que le Syndicat canadien de la fonction publique fait dans le domaine de l'équité en matière d'emploi depuis 20 ans.

En fait, nous avons commencé en 1974, c'est-à-dire il y a 20 ans, et nous avons été le premier syndicat—nous avons peut-être été les tout premiers—à publier un guide sur un programme d'action positive; c'est ainsi qu'on appelait alors l'équité en matière d'emploi.

Je vous ai apporté de la documentation produite par le SCFP, et je vais vous la laisser. Je vous ai apporté, entre autres, un exemplaire remis à jour de ce guide que nous avons préparé à l'intention de nos membres qui négocient des conditions d'équité en matière d'emploi. Il a été publié pour la première fois il y a 20 ans, et nous l'avons révisé en 1986.

Subsequently, in 1981, we were the first union to jointly negotiate a comprehensive affirmative action program with an employer. That was with the City of Saskatoon in Saskatchewan. It included the very important component of employment equity, which is goals and timetables.

We have continued to negotiate employment equity in the provinces, wherever there has been a willing employer, and that's a key issue for us. In Quebec alone we're in the process of negotiating employment equity in 40 different workplaces.

As an employer, CUPE has negotiated an employment equity clause with its staff unions and we are in the process of developing an employment equity program within CUPE as employer.

Under the federal contractors program, many of our university locals have been working towards employment equity in their workplaces.

As well, our airline locals have been attempting to negotiate pay equity. Some of you may ask why I am mentioning pay equity. But it is a very important component of employment equity as well, because the wage system is an employment system and employment equity is designed to examine the employment systems.

Although our airline locals have been attempting to negotiate pay and employment equity, there has been no result with the airlines. As a result, we have laid pay equity complaints against Air Canada and Canadian Airlines under the Canadian Human Rights Act.

We also have an omnibus complaint again Wardair, which is covering issues that are. . . The two former complaints are related to pay equity; the Wardair complaint is an omnibus complaint about issues related to employment equity.

In the broadcast arena we've jointly developed a comprehensive harassment policy with the CBC, but few inroads have been made into employment equity. In fact, some of our members are saying to me that the CBC hires members of the designated groups on a temporary basis for short-term contracts of 13 weeks or so, simply in order to enhance their employment equity statistics.

Throughout these past 20 years as well CUPE has developed a lot of educational material. I didn't bring all of it today, but I did bring some of it. We believe that education on employment equity, human rights, racism, sexism and so on is really key to a solid understanding of discrimination itself. That's an important prerequisite to understanding and being committed to employment equity.

• 1945

Although I haven't put this in the brief, we'd like to recommend that the minister, who under subclause 39(1) has recommander que le ministre, qui, aux termes du paragraphe the responsibility to develop and conduct information programs to foster public understanding of the fact, undertake a broad-

[Translation]

En 1981, nous avons été le premier syndicat à négocier avec un employeur un programme d'action positive très complet. L'employeur était la ville de Saskatoon, en Saskatchewan. Ce programme comportait un élément d'équité en matière d'emploi important, c'est-à-dire des objectifs et un calendrier.

Nous avons continué à négocier des conditions d'équité en matière d'emploi dans les provinces, chaque fois qu'un employeur a accepté de le faire. Nous considérons que c'est un élément clé de notre travail. Au Québec seulement, nous négocions actuellement des programmes d'équité en matière d'emploi avec 40 employeurs différents.

En sa qualité d'employeur, le SCFP a négocié une clause d'équité en matière d'emploi avec les syndicats de son personnel, et nous élaborons actuellement un programme d'équité en matière d'emploi à l'intérieur du SCFP, le SCFP étant l'employeur.

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, nombre de nos sections dans les universités ont cherché à instituer l'équité en matière d'emploi dans leurs secteurs.

De la même façon, les sections des compagnies aériennes ont cherché à négocier l'équité en matière de salaire. Vous vous demandez peut-être pourquoi je parle d'équité en matière de salaire, mais c'est un élément particulièrement important de l'équité en matière d'emploi, puisque le système salarial est un des systèmes de l'emploi et que l'équité en matière d'emploi est justement là pour réétudier les systèmes d'emploi.

Bien que les sections des compagnies aériennes aient cherché à négocier l'équité en matière de salaire et d'emploi, jusqu'à présent nous n'avons obtenu aucun résultat avec les compagnies aériennes. Par conséquent, nous avons déposé des plaintes au titre de l'équité contre Air Canada et Canadien International aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons également une plainte de nature générale contre Wardair, qui porte sur des questions. . . Les deux premières plaintes sont liées à l'équité salariale; la plainte contre Wardair est une plainte de nature générale qui porte sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi.

Dans le domaine de la radiodiffusion, nous avons élaboré, en collaboration avec la SRC, une politique contre le harcèlement, mais sur le plan de l'équité en matière d'emploi, les progrès ont été rares. En fait, certains de nos membres me disent que la SRC embauche des membres des groupes désignés sur une base temporaire, leur donne des contrats de 13 semaines, par exemple, dans le seul but de gonfler leurs statistiques sur l'équité en matière d'emploi.

Au cours de ces 20 dernières années, le SCFP a également élaboré de nombreux documents éducatifs. Je n'ai pas apporté toute cette documentation aujourd'hui, mais j'en ai apporté une partie. À notre avis, l'éducation sur l'équité en matière d'emploi, les droits de la personne, le racisme, le sexisme, etc., c'est la seule clé qui permettra de mieux comprendre la discrimination. C'est indispensable si l'or veut comprendre et défendre les principes de l'équité en matière d'emploi.

Je n'en ai pas parlé dans le mémoire, mais j'aimerais 39(1), est chargé de mettre sur pied des programme d'information auprès du grand public destinés à lui faire mieur

based educational campaign to fulfil this responsibility. It is comprendre la présente loi, s'acquitte de cette responsabilité. En really key. At the moment in our country, there is a lot of backlash against employment equity and other equality issues. So we think it's really key that the minister take that responsibility seriously and lay the groundwork for putting employment equity in place in the workplace.

That's just a brief outline of our considerable history with employment equity. It forms the basis from which we make our recommendations.

Briefly, the aspects of the bill we support—

The Chair: In the interests of time, I would ask that you jump to the recommendations. This also will reflect the aspects you support, is that right?

Ms Howell: Yes. I can go right to the recommendations.

First of all, the bill as it's laid out is essentially an anti-discrimination bill. We recommend that it take a more comprehensive approach to employment equity, somewhat like the Ontario legislation, which is intended to deal with the residual effects of discrimination as well. It calls for the representation of the designated groups in the workplace in the same percentage they are in the population.

There's quite a significant difference between that goal and a simple anti-discrimination goal. So we recommend that this law have a stronger purpose, like the Ontario employment equity law.

Under the bill we're looking at, the purpose of the law is more simply an anti-discrimination purpose, to remove discrimination, but to really have an effective employment equity, you have to go so far as to make sure the designated groups are represented in the workplace in the same percentage they are in the population. This would be your long-term goal.

That's what we're recommending. We think that's a better purpose than the present one.

I can skip through some of the definition recommendations. One that I think is particularly important, though, is on page 13. We talk about lesbian and gay men among our membership. Our experience is that they are often subjected to harassment and adverse impact of policies around benefits. This has a profound impact on not only them but also their spouses and their dependants. It impacts on their job and on their ability to have a happy family life.

Because employment equity is designed to address both kinds of discrimination—harassment being direct discrimination and adverse impact of policies being indirect or systemic discrimination — we believe in the employment systems review required under this law, there should be some assurance that the barriers to gay men and lesbians are removed.

Secondly, the government should consult with the gay and lesbian community to address other concerns they may have about inclusion inder the Employment Equity Act.

[Traduction]

effet, c'est la clé du problème, et pour l'instant on assiste dans notre pays à une réaction très forte contre l'équité en matière d'emploi et autres aspects de l'équité. Il faut donc que le ministre prenne cette responsabilité très au sérieux et prépare le terrain pour véritablement instituer l'équité en matière d'emploi.

Voilà donc un résumé très rapide de ce que nous avons fait par le passé sur le plan de l'équité en matière d'emploi. C'est sur cette base que nous formulons nos recommandations.

Très rapidement, les aspects du projet de loi que nous approu-

Le président: Pour gagner du temps, je vais vous demander de passer tout de suite aux recommandations. Cela nous donnera en même temps une idée des aspects que vous approuvez, n'est-ce pas?

Mme Howell: Oui. Je peux passer tout de suite aux recommandations

Pour commencer, l'énoncé de ce projet de loi en fait un projet de loi antidiscrimination. Nous pensons qu'il devrait aborder l'équité en matière d'emploi de façon plus exhaustive, un peu comme la loi ontarienne le fait, c'est-à-dire en s'attaquant également aux effets résiduels de la discrimination. En effet, cette législation exige que les groupes désignés soient représentés dans les milieux de travail dans la même proportion que dans la population.

Il y a une grosse différence entre cet objectif et un simple objectif antidiscrimination. Nous pensons donc que cette loi devrait aller plus loin, comme la loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario.

Le projet de loi actuel est plutôt une mesure antidiscrimination—il a pour but de supprimer la discrimination—mais pour favoriser un véritable climat d'équité en matière d'emploi, il faut aller plus loin et s'assurer que les groupes désignés sont représentés dans les milieux de travail dans la même proportion que dans la population. Voilà donc notre objectif à long terme.

C'est ce que nous recommandons et, à notre avis, c'est préférable aux dispositions actuelles.

Je vais passer une partie des recommandations relatives aux définitions, à mais en m'arrêtant. toutefois, recommandation qui est particulièrement importante et qui se trouve à la page 13. Il s'agit des homosexuels hommes et femmes parmi nos membres. Très souvent, ces travailleurs sont harcelés et privés de certains avantages sociaux grâce à des politiques qui leur sont contraires. Cette attitude affecte également leurs conjoints et les personnes qui sont à leur charge. Elle affecte leur emploi et leur bonheur dans leur vie familiale.

Comme l'équité en matière d'emploi sert à lutter contre les deux types de discrimination—le harcèlement, qui est une discrimination directe, et les politiques négatives, qui sont une forme indirecte ou systémique de discrimination—nous pensons qu'on devrait s'assurer, lors de l'examen des systèmes d'emploi exigés par cette loi, que les obstacles auxquels se heurtent les homosexuels, hommes et femmes, sont supprimés.

Deuxièmement, le gouvernement devrait consulter la communauté des homosexuels, hommes et femmes, et leur demander quelles autres dispositions devraient figurer dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

I'll skip to page 14, part I, "Employment Equity-Employer Obligations". I think it's really important that this law have paramountcy over other laws. Paragraph 5(a) refers to removing barriers from employment systems and practices that are not authorized by law. In other words, employers are not obliged to remove them if they are authorized by law.

One of the concerns we have is that there may be practices that laws allow employers to practice, but in fact they may have an adverse impact on designated group members. So we don't think this particular paragraph should be in there. As well, if there is what is called a bona fide occupational requirement, that is, a necessary requirement an employer has for a particular job, then they already are protected by the Canadian Human Rights Act.

• 1950

An example of that might be a requirement that a pilot has to be able to see. That would be considered to be a bona fide occupational requirement under the Canadian Human Rights Act. I'm sure we would all want the pilots who fly the planes to be able to see. That's an example of a bona fide requirement, which is already protected under the Canadian Human Rights Act.

Our concern is that by putting in the phrase "not authorized by law", it will allow employers to continue with policies that might in fact exclude people unnecessarily and that they, like every other employer, should be required to examine those policies for their adverse impact.

Paragraphs 6(a), (b) and (c) we find really offensive, because they entrench in the law some of the myths about employment equity. We think it's really offensive. For example, it talks about the employer not having to hire unqualified persons. I think there is some suggestion that perhaps some of the designated group members would not be qualified and that employers might get stuck hiring them. This is a real insult to designated group members. As I hope you are aware, there are many, many designated group members qualified for jobs but excluded because of their particular designated group.

I want to point out that paragraph 6(d) does not require an employer to create new positions in the work force. This could be a problem for people with disabilities. Sometimes finding employment for people with severe disabilities requires a lot of flexibility on the part of the employer. Job classifications normally are developed with the non-disabled people in mind. If only those classifications are maintained, it could have a discriminatory impact on those people with disabilities. This paragraph may in fact impose limitations on the employer to be obliged to restructure work to accommodate people with disabilities.

The Chair: If I may just interject at this point, we have consumed 15 minutes. How many more minutes do you have to go?

Ms Howell: Did you say I have 15 more minutes?

[Translation]

Je passe maintenant à la page 14, où nous discutons de la partie I: «Équité en matière d'emploi — obligations de l'employeur». Il faut absolument que cette loi l'emporte sur d'autres lois. L'alinéa 5a) parle de la suppression des obstacles découlant des systèmes et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit. Autrement dit, les employeurs ne sont pas tenus de les supprimer s'ils sont autorisés par une règle de droit.

Ce qui nous inquiète, c'est que les règles de droit peuvent autoriser les employeurs à continuer certains usages qui ont un effet négatif sur les membres des groupes désignés. Nous pensons donc que cet alinéa devrait être supprimé. Également, en présence d'une exigence de poste justifiée, c'est-à-dire lorsqu'un employeur exige certaines qualifications pour un poste donné, la Loi canadienne sur les droits de la personne constitue déjà une protection.

Par exemple, on peut exiger d'un pilote qu'il ait une bonne vue. Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, cela serait considéré comme une exigence de poste justifiée. Je suis certaine que nous tenons tous à ce que les gens qui pilotent les avions aient une bonne vue. C'est un exemple d'exigence justifiée, et dans ce cas la Loi canadienne sur les droits de la personne constitue déjà une protection.

Ce qui nous inquiète, c'est que la mention «non autorisés par une règle de droit» permettra aux employeurs de maintenir des politiques qui pourraient exclure inutilement certaines personnes. Comme n'importe quel autre employeur, ceux-ci devraient être tenus de considérer les effets négatifs de leurs politiques.

Les alinéas 6a), b) et c) nous semblent particulièrement regrettables, car ils consacrent dans la loi certains mythes en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. À notre avis, c'est tout à fait déplorable. Par exemple, on voit qu'un employeur n'est pas obligé d'engager des personnes non qualifiées. Cela laisse entendre que certains membres des groupes désignés pourraient ne pas être qualifiés et que les employeurs pourraient être forcés de les embaucher. C'est une véritable insulte pour les membres des groupes désignés. Comme vous le savez, j'espère, il y a beaucoup de membres des groupes désignés qui sont parfaitement qualifiés, mais qui sont exclus sous prétexte qu'ils appartiennent à un groupe désigné.

Je tiens à souligner que l'alinéa 6d) n'oblige pas un employeur à créer de nouveaux postes. Pour les personnes handicapées, cela pourrait poser un problème. Il faut parfois qu'un employeur fasse preuve d'une grande souplesse pour pouvoir offrir du travail à des gens qui ont un handicap grave Le plus souvent, quand on classe les emplois, on pense à des gens qui ne sont pas handicapés. Si on se contente de ces catégories, cela pourrait avoir un effet négatif sur les personnes handicapées. En fait, cet alinéa pourrait imposer des contraintes à ur employeur et l'obliger à restructurer un milieu de travail pou accueillir des employés handicapés.

Le président: Si vous le permettez, je vais vous interrompre Nous avons déjà utilisé 15 minutes. Combien de temps vous faut-i

Mme Howell: Vous me dites qu'il me reste 15 minutes?

The Chair: No, we have consumed 15 minutes already. We have only half an hour left.

Ms Howell: I'll try to go faster. How about five?

The Chair: It's up to you. It's just the time taken up. If I may suggest, though, I would go to the question and answer, because we may not be able to help clarify the thoughts that you have brought forward up until this time. We have a copy of your brief anyway.

Ms Howell: All right. If people have already read the brief, feel it's fairly clear, and just want to ask questions, that's fine. I'm happy to go to questions.

The Chair: Mr. Ménard.

M. Ménard: Je dirais que non seulement le mémoire est clair, mais que c'est un des bons mémoires que nous avons eus depuis le début de nos travaux.

Il y a des revendications qui ressemblent à celles qu'ont présentées d'autres syndicats. Il y a des points vraiment très originaux sur lesquels je voudrais intervenir. Vous êtes le premier témoin à nous recommander de définir plus explicitement la notion de salarié. À quoi pensez-vous quand vous recommandez au législateur de définir le salarié? Qu'est-ce que vous appréhendez dans la définition actuelle?

Je ne sais pas de quelle recommandation il s'agit, mais cela m'a frappé. Vous dites qu'il faudrait qu'on définisse. . .

Ms Howell: It's on page 13 at the top of the page.

M. Ménard: C'est ça.

Ms Howell: It says "employee" should be defined in the act as my person who performs duties and functions that entitle that person o a fixed or ascertainable amount or rate of pay.

All we're trying to do there is to be inclusive, as inclusive as ossible, so that the definition would, for example, cover contract imployees and homeworkers, as well as the more typical types of imployees we all think of—full time, part time, casual, and so on.

M. Ménard: J'aimerais avoir une réponse sur un autre point riginal de votre mémoire. Vous nous parlez des télétravailleurs et les télétravailleuses, «télé» voulant dire, selon son étymologie nême, «à distance». Donc, vous voulez que le législateur inclue cette atégorie de travailleurs-là dans la loi. Est-ce que votre syndicat 'est penché sur le nombre de gens dont il pourrait être question ici?

[Traduction]

Le président: Non, nous avons utilisé 15 minutes. Il ne nous reste qu'une demi-heure.

Mme Howell: J'essaierai d'aller plus vite. Est-ce que j'ai cinq minutes?

Le président: C'est à vous de décider, mais le temps passe. Si vous le permettez, je vous suggérerais de passer tout de suite aux questions. En effet, si nous ne pouvons pas vous poser de questions, nous ne pourrons pas vous demander des précisions sur les aspects que vous avez déjà développés. De toute façon, nous avons votre mémoire.

Mme Howell: Très bien. Si vous avez déjà lu le mémoire, si vous pensez que c'est assez clair et si vous voulez poser des questions, je suis d'accord. Je suis prête à passer aux questions.

Le président: Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Not only is your brief very clear, it's also one of the truly good briefs that we have received since we started this exercise.

Some of your requests are very much like what we have heard from other unions, but you are also making some very original points, and this is what I want to dwell on. You're the first witness to tell us that we should define more precisely what is a paid employee. Why would you make such a recommendation? What is wrong with the present definition?

I don't know which of your recommendations, but it strikes me when you say that we should define...

Mme Howell: C'est en haut de la page 13.

Mr. Ménard: Exactly.

Mme Howell: Nous disons qu'il faudrait préciser dans la loi qu'un «employé» est une personne qui exécute des tâches et des fonctions qui lui donnent droit à une rémunération fixe ou déterminable.

Nous voulons simplement prévoir le plus grand nombre de cas possible, par exemple le cas des employés à contrat et des personnes qui travaillent au foyer, en plus des genres d'emplois plus typiques, comme à temps plein, à temps partiel, temporaires, etc.

Mr. Ménard: I would like an answer on another original point that you make in your brief. You mentioned teleworkers, "télé" meaning "remote". You want the legislator to include this class of workers in the legislation. Have you tried to determine how many workers might belong to this group?

Est-ce que vous avez des données quantitatives sur ce que cela ourrait représenter comme changement? Je suis sûr que c'est une uestion que vous poseriez à un président du Conseil du Trésor. Il aut mieux y répondre ici qu'avoir à y répondre ultérieurement.

Ms Howell: I don't know what you're referring to. I haven't made ome workers.

Do you have any hard data on what that could mean as a change? I'm sure it's a question you would ask the President of the Treasury Board. You might as well answer that question here instead of having to answer it later.

Mme Howell: J'ignore de quoi vous parlez. Je n'ai pas parlé des reference to telecommuters other than at this point talking about télétravailleurs, je n'ai parlé que des gens qui travaillent à la maison.

M. Ménard: Vous mentionnez dans votre mémoire le télétravailleur, en français en tout cas. Ce sont des travailleurs à distance, et cela correspond à un nouveau type de travail. Je pense que c'est bien qu'on s'en soucie, mais je n'avais pas de données sur l'ordre de grandeur de cela au sein de vos effectifs. Est—ce une tendance marquée d'avoir des gens qui travaillent à distance, à la maison? Je sais que cela se fait de plus en plus chez Bell Canada, par exemple, où les gens peuvent passer deux jours au bureau et trois jours à la maison. Est—ce que c'est à ce type de travailleurs que vous pensez?

Mme Morna Ballantyne (adjointe exécutive du président, Syndicat canadien de la fonction publique): Nous n'avons pas de statistiques exhaustives sur les différents statuts des travailleurs et des travailleuses. Mais on peut dire que oui, en effet, c'est quelque chose qu'on voit de plus en plus, surtout avec l'arrivée des différentes technologies. Ensuite, il se fait une grande restructuration du travail dans le secteur public comme dans le secteur privé.

M. Ménard: J'aimerais qu'on échange un peu sur la question des gais et des lesbiennes. Je suis moi-même le porteparole de mon parti sur la reconnaissance des conjoints du même sexe, et c'est une question qui me préoccupe beaucoup, mais je ne suis pas convaincu que, dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il faille en faire une catégorie désignée. L'objectif de la loi, si je le comprends bien, est de s'assurer que la composition de la société canadienne soit reflétée dans la composition des effectifs des entreprises. Il y a des gens, des groupes d'individus en particulier, qui sont victimes de discrimination systémique, parce qu'il y a des obstacles à l'emploi. On pense aux autochtones. Vous avez entendu, je pense, une partie du témoignage du chef des Premières nations. On pense aux personnes handicapées. Mais comment peut-on demander à un employeur, dans l'embauche des gens, de tenir compte du statut qu'on peut avoir comme homosexuel ou comme gai? Je pense que les gais sont victimes de discrimination dans la reconnaissance de leurs avantages sociaux, dans la reconnaissance de leurs partenaires. C'est la Charte canadienne des droits et libertés, à mon avis, qui doit mettre fin à cette discrimination.

Un autre projet de loi que je souhaite voir adopté porte sur la reconnaissance formelle des conjoints du même sexe. En vertu de l'équité en matière d'emploi, avez-vous le sentiment que le législateur doit faire une catégorie désignée pour les gais ou bien leur accorder une attention particulière?

Ms Howell: We haven't at this point said they should be a designated group per se, because I think that is still an issue under debate. It certainly is within our union. We have a pink triangle committee in CUPE, which consists of gay men and lesbian members. They are continuing to debate that issue.

At this point what they have agreed to is that both the direct and the systemic discrimination should be covered under any laws dealing with issues like harassment and issues like policies around benefits. That would be systemic discrimination, where it's excluding gay men and lesbians.

[Translation]

Mr. Ménard: You mentioned the teleworker in your brief in the French anyway. Those are telecommuters, and that corresponds to a new type of work. I think it's a good thing we look into it, but I did not have any data on the order of magnitude of that within your workforce. Is this a strong tendancy to have people teleworking, working from home? I know that this is being done more and more at Bell Canada, for instance, where people can stay two days at the office and three days at home. Are you thinking of that kind of worker?

Ms Morna Ballantyne (Executive Assistant to the President, Canadian Union of Public Employees): We don't have any complete data on the various status of male and female workers. But we can say that yes, indeed, it is something that we see more and more, especially with the introduction of different technologies. We are also witnessing a major restructuration of work within the public as well as the private sector.

Mr. Ménard: I would like us to discuss a little bit about th gays and lesbians issue. I am myself the spokesperson of m party on the recognition of same sex couples, and it is question of great concern to me, but I am not convinced that within the Employment Equity Act, we should make it designated category. The aim of the Act, if I understand it wel is to ensure that the makeup of the Canadian society is reflecte in the makeup of the various workforces. There are people groups of individuals in particular, who are victims of system discrimination, because there are obstacles to employmen Think of the Aboriginals. You may have heard part of the testimony of the Chief of the First Nations. Think of th handicapped people. But how can you ask an employer, who hiring people, to take into account the status you may have as homosexual or as a gay person? I think that gays a discriminated against in the recognition of benefits, in the recognition of their partners. In my view, it's the Canadian Chart of Rights and Freedoms that should put an end to that kind discrimination.

Another bill that I want to see passed deals with the offici recognition of same sex couples. With regards to employme equity, do you feel that Parliament should make gays a designat category or grant them special attention?

Mme Howell: Nous n'avons pas encore dit qu'il faut créer u catégorie particulière pour les gais parce que cette question f encore l'objet d'un débat. C'est sûrement le cas au sein de no syndicat. Nous avons au SCFP un comité du triangle rose, qui compose de gais et de lesbiennes. Ce comité discute encore de ce question.

Pour le moment, nous nous sommes entendus pour réclar l'interdiction de la discrimination directe et systémique dans tous les lois qui traitent de questions comme le harcèlement ou lorsque s'agit de politiques comme celles sur les avantages sociaux. I aurait discrimination systémique si l'on excluait les gais et se lesbiennes.

In terms of the question of how employers can be prevented from discriminating against gay men and lesbians at the hiring stage, I think that is a more difficult question. I would prefer not to answer that. That's why we say here we would like the government to undertake consultations with the gay and lesbian community. I don't believe it's my position to be speaking on their behalf, especially at this point. It's under debate within our own union.

M. Ménard: La teneur de la recommandation 19 est que la Commission canadienne des droits de la personne, qui va jouer un rôle important dans la mise en oeuvre et l'administration de la loi, se voie dotée des pouvoirs nécessaires pour devenir un organisme indépendant du gouvernement.

Est-ce que vous pouvez nous parler un petit peu plus de cette recommandation-là?

• 2000

En théorie, la Commission est indépendante du gouvernement, en ce qu'elle doit rendre des décisions exemptes d'interventions ministérielles; maintenant, vous voulez qu'elle ait des pouvoirs législatifs accrus. À quoi faites-vous allusion exactement?

Beaucoup de témoins ne sont pas convaincus que la Commission canadienne des droits de la personne, compte tenu de ses effectifs et de ce qu'elle est, puisse jouer ce rôle. Mais vous êtes le premier à parler de pouvoirs législatifs accrus ou nécessaires, en français.

Ms Howell: Our concern is more that the commission doesn't have enough resources to do its job right now. We give examples in here of cases we know of where that's true. So we agree that they should be getting more resources if they're going to be doing this additional responsibility.

Our concern about being at arm's length is that there are several instances in this law that talk about Treasury Board having the right to make certain decisions about moneys and so on. We think that's otally irregular when they come under the aegis of this law. They shouldn't be in a position to veto money for panels, for example. That's where we're talking about this arm's length aspect of the law.

M. Ménard: Le droit de veto du Conseil du Trésor, ce que certains émoins ont appelé le droit de veto, nous inquiète aussi. Merci.

Mr. Telegdi: I read with interest some of the examples you cited n your brief and I have a similarly horrific story to read. I'm quoting rom a book by Tom Walkom, Rae Days. The person he's quoting is ulie Mason, one of the people who was employed and worked for a rear on setting up the employment equity system in the province of Intario.

After she left, she called it the most racist workplace she has ever xperienced. She said:

I've never seen anything like it. It was absolutely vicious... The blacks hated the Indians; the Indians were the most antisemitic; everyone hated the lesbians and gays... There was a real pecking order. At the bottom were people with disabilities. Next to the bottom were white women. There were no white men, not until they had to bring in John DeMarco [a senior bureaucrat in Citizenship] to fix the mess.

[Traduction]

Pour ce qui est de savoir comment l'on peut interdire aux employeurs d'exercer de la discrimination à l'endroit des gais et des lesbiennes à l'étape du recrutement, je crois que c'est une question plus difficile. Je préfère ne pas y répondre. C'est pourquoi nous voulons que le gouvernement consulte les communautés gaies et lesbiennes. Je ne crois pas qu'il m'appartienne de parler en leur nom, particulièrement à ce moment—ci. Nous en discutons au sein de notre propre syndicat.

Mr. Ménard: The idea of recommendation 19 is that the Canadian Human Rights Commission, which will play in an important role in the implementation and the administration of the Act, be given the necessary powers to become an organization independent from the government.

Would you care to make a short comment on that recommendation?

In theory, the commission is independent from the government in that it must make decisions that are free of any departmental intervention; now you want to have increased legislative powers. What are you referring to exactly?

Many witnesses are not convinced that the Canadian Human Rights Commission, given its nature and the staff it has, can play that role. But you are the first to talk about increased or necessary legislative powers, in the French.

Mme Howell: Ce qui nous inquiète davantage, c'est que la commission n'ait pas à l'heure actuelle les ressources voulues pour s'acquitter de son mandat. Nous citons ici des exemples de cas véridiques. C'est pourquoi nous sommes d'accord pour dire que la commission devrait recevoir davantage de ressources si on lui impose cette responsabilité supplémentaire.

Nous nous préoccupons aussi de l'autonomie de la commission, car il est dit en plusieurs endroits dans le texte de loi que le Conseil du Trésor a le droit de prendre certaines décisions à caractère financier et autre. Nous croyons que c'est totalement contraire à l'esprit de la loi. Le Conseil du Trésor ne devrait pas être en mesure d'opposer son droit de veto, s'il s'agit de financer des audiences par exemple. C'est là que nous nous inquiétons de l'autonomie de la commission dans le contexte de la loi.

Mr. Ménard: We are concerned as well about Treasury Board's veto power, what some witnesses called the right of veto. Thank you.

M. Telegdi: J'ai lu avec intérêt certains exemples que vous mentionnez dans votre mémoire, et j'aimerais citer moi aussi un témoignage consternant. Il s'agit du livre de Tom Walkom, Rae Days. Il cite Julie Mason, qui a travaillé pour la province de l'Ontario pendant un an, et qui était l'une des personnes chargées de mettre sur pied le système d'équité en matière d'emploi.

Après son départ, elle a dit que c'était le lieu de travail le plus raciste qu'elle avait jamais vu. Elle dit:

Je n'avais jamais rien vu de tel. La haine était tangible. Les Noirs détestaient les Indiens. Les Indiens étaient les plus antisémites. Tout le monde détestaient les gais et les lesbiennes. C'était une authentique hiérarchie de becquetage. Au bas de la liste, il y avait les personnes handicapées. À côté d'eux, les femmes de race blanche. Il n'y avait pas d'hommes blancs là-bas avant qu'on engage John DeMarco, un haut fonctionnaire de la citoyenneté, qui était chargé de faire le ménage.

She goes on to say that she went into the commission being supportive of employment equity:

But now I think the legislation is unworkable. And I think the principle is unworkable. . . I had the real feeling we were trying to legislate attitudes, and you just cannot do that. You can't legislate the number of people in an environment. It's not workable.

Now, this comes from a person who went in there to work for the Employment Equity Commission. I suggest to you that the stories she cites are at least as horrific as the one you put into your preamble.

I go further to another quote, and this one is by a professor of law, Mr. Robert Martin. He talks about a scientific survey done by *The Toronto Star* on employment equity. *The Toronto Star* is very much committed to employment equity. They asked the minorities: have you ever experienced discrimination being directed against you by an employer?

The breakdown they have is that 11% of the Chinese said yes, 17% of the South Asians said yes, 30% of the black respondents answered yes. I guess if you did a survey on any of the immigrant groups that came to Canada, at one point in time you would find similar repsonses.

I remember that at the time when the Irish—and it's well-documented—came to Canada, employment signs said "Help Wanted" and below the sign was "Irish Need Not Apply".

• 2005

You can say the same for the Poles. When my parents came from Hungary in 1957, it took them a while to adjust and to get into the workplace. There were some people who had ignorant attitudes or what have you.

In your brief you suggest that we put more money into dealing with and make more resources available to deal with employment equity, at a time when how much money we're passing on to the provinces for some of the social programs is being debated.

I was surprised by your suggestions on the gays and lesbians. Like Mr. Ménard, I have trouble understanding how, when you are applying for a job, you put yourselves into that designated group.

The Chair: I would ask the witness to reply to those concerns.

Ms Howell: Well, I haven't worked at the Ontario Employment Equity Commission, but I did work at the federal Canadian Human Rights Commission for four years. I found it a very pleasant workplace, and it was full of minorities. In that workplace, because we were working together, we did learn to understand each other. We did understand differences and we did learn to work together. That was a really important part of my life.

It really taught me that we can all get along and enjoy each other. One of the ways it's going to happen in this country is by people working side by side. That's one of the reasons I'm very committed to employment equity myself.

[Translation]

Elle poursuit en disant qu'elle était favorable à l'équité en matière d'emploi à son entrée à la commission:

Mais je crois maintenant que la loi ne peut pas marcher, et je crois que le principe lui-même ne peut pas marcher. J'avais la conviction qu'on essayait de modifier des attitudes par une loi, et c'est impossible. La loi ne peut pas prescrire le nombre de personnes qu'il doit y avoir dans tel ou tel milieu. C'est impossible.

Ce sont les propos d'une personne qui a travaillé à la Commission à l'équité en matière d'emploi. À mon avis, les exemples qu'elle cite sont tout aussi hideux que ceux que vous avez dans votre préambule.

J'aimerais citer une autre déclaration, et celle-ci est d'un professeur de droit, M. Robert Martin. Il parle d'un sondage scientifique réalisé par le *Toronto Star* sur l'équité en matière d'emploi. Le *Toronto Star* est très acquis à l'équité en matière d'emploi. On a demandé aux minorités: avez-vous déjà été victime de discrimination de la part d'un employeur?

Voici les données: 11 p. 100 des Chinois ont dit oui, 17 p. 100 des Asiatiques du Sud ont dit oui, 30 p. 100 des répondants de race noire ont répondu oui. J'imagine que si vous interrogiez tous les groupes d'immigrants qui sont venus au Canada autrefois, vous entendriez des réponses semblables.

Je me rapelle qu'à l'époque où les Irlandais sont arrivés au Canada—et il s'agit d'un fait bien connu—, on lisait sur des affiches la mention «offre d'emploi», et au-dessous la mention «Irlandais s'abstenir».

Il en était de même pour les Polonais. Quand mes parents sont venus de Hongrie en 1957, il leur a fallu un certain temps pour s'adapter et réussir à se trouver du travail. Ils se sont heurtés au rejet de certains malotrus.

Dans votre mémoire, vous dites qu'il faudrait accroître le financement et multiplier les ressources au chapitre de l'équité en matière d'emploi alors même que l'on cherche à réduire le montant des transferts aux provinces pour certains programmes sociaux.

J'ai été surpris par ce que vous avez dit au sujet des gais et des lesbiennes. Tout comme M. Ménard, j'ai du mal à comprendre pourquoi, au moment de postuler un emploi, on voudrait signaler son appartenance à ce groupe désigné.

Le président: Je demanderais au témoin de bien vouloir répliquer à ces préoccupations.

Mme Howell: Si je n'ai pas travaillé à la Commission à l'équité en matière d'emploi de l'Ontario, j'ai par contre travaillé pendant quatre ans à la Commission canadienne des droits de la personne au niveau fédéral. Le milieu de travail était très agréable, et les membres de groupes minoritaires y étaient très nombreux. Parce que nous travaillions ensemble, nous avons appris à nous comprendre les uns les autres. Nous avons appris à comprendre nos différences et à travailler ensemble. Cela a été pour moi une expérience très importante.

J'ai appris que nous pouvions tous arriver à nous entendre et à nous apprécier les uns les autres. Pour que la même harmonie règne à l'échelle du pays, il faudra notamment que les Canadiens de divers groupes travaillent côte à côte. C'est une des raisons pour lesquelles je m'emploie avec autant d'ardeur à réaliser l'équité en matière d'emploi.

Mr. Strahl: I have just a couple of questions.

By the way, I agree—oh, Mr. Ménard has left—that you have a very good submission in the sense that it's laid out in such a way that we can go through it clause by clause. I appreciate that. That's the way I wish all of them would come.

You nuke about half the bill. Mr. Mercredi, who appeared before you, nuked about two-thirds, so don't feel bad. You got rid of only a half. Anyway, it's a good way of presenting it, and I thank you for that.

Between the employment equity bill that's proposed and the current Public Service Employment Act, which has an employment equity section as far as hiring and so on are concerned... The Public Service Employment Act says: "the appointment of a member of an equity group to a position, according to an employment equity program". No one defines employment equity programs. Do you define those in here? There is no definition in this act or the other one as to what a program is. However, it says "is excluded from merit, from discrimination, from geographic position".

You're also prohibited from appealing an appointment. If someone's appointed and someone says this is an employment equity program, which is not defined so it could be anything... An employer could say whatever is an employment equity program, I guess.

Someone is appointed, and there is no right to appeal the appointment if they say it's been made under the employment equity program. Does your membership approve of that? Don't they want to have the right to appeal an appointment they think is unjust? It comes up, it's advertised, it's posted, they apply, and someone's appointed. As long as the employer says it's an employment equity plan, there is no right to appeal that appointment. Wouldn't your members think you should have the right to appeal?

Ms Howell: Certainly, in trade unionism the right to appeal is a fundamental issue.

Mr. Strahl: You don't have it now? You don't have that already?

Ms Howell: Are you confusing us with the Public Service Alliance of Canada??

Mr. Strahl: Well, I'm, just saying—

Ms Howell: We're not the union that represents the federal government workers.

Mr. Strahl: Okay. Do you think, in the greater union movement, union members should have the right to appeal when someone is given a job or an appointment under an employment equity plan? If someone says it's unjust, that they should have had the job, do you think they should have the right to appeal that?

[Traduction]

M. Strahl: J'ai deux ou trois questions à vous poser.

Soit dit en passant, je suis d'accord pour dire—ah, M. Ménard est parti—que vous nous avez présenté un excellent mémoire, que vous l'avez structuré de façon que nous pouvions suivre le projet de loi article par article. Je vous en suis reconnaissant. Je voudrais bien que ce soit le cas de tous les mémoires que nous recevons.

Vous démolissez environ la moitié du projet de loi. M. Mercredi, qui est venu témoigner, en a démoli environ les deux tiers; alors vous n'avez pas à vous inquiéter. Vous n'en avez démoli que la moitié. En tout cas, votre mémoire est très bien présenté, et je vous en remercie.

Si nous prenons le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi et l'actuelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui contient des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne l'embauche... Aux termes de cette loi: ne s'appliquent pas à la nomination, dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi, de personnes appartenant à un groupe désigné... Aucune définition n'est donnée de ce qui constitue un programme d'équité en matière d'emploi. En donnez—vous une définition ici? Ni la loi ni le projet de loi ne définit ce qui constitue un programme d'équité en matière d'emploi. Je poursuis: les principes relatifs au mérite, à la discrimination, à l'emplacement géographique.

Par ailleurs, il ne peut être fait appel de la nomination de quelqu'un qui est nommé à un poste dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi, sans qu'aucune définition soit donnée de ce qui constitue un programme d'équité, de sorte que ce pourrait être n'importe quoi. . . L'employeur pourrait dire à propos de tout et de rien qu'il s'agit d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Si quelqu'un est nommé en vertu d'un programme d'équité en matière d'emploi, il ne peut être fait appel de la nomination. Vos membres approuvent—ils cet état de fait? Ne veulent—ils pas avoir le droit d'en appeler d'une nomination qu'ils considèrent comme injuste? S'ils posent leur candidature à un poste pour lequel un concours est organisé et des affiches sont posées et que quelqu'un d'autre est nommé, ne veulent—ils pas pouvoir en appeler de cette nomination? Du moment que l'employeur indique qu'il s'agit d'une nomination faite dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi, il ne peut en être fait appel. Vos membres ne considèrent—ils pas qu'ils devraient avoir un droit d'appel?

Mme Howell: Le droit d'appel est certainement une question fondamentale pour le mouvement syndical.

M. Strahl: Vous n'avez pas ce droit à l'heure actuelle? Vous ne l'avez pas déjà?

Mme Howell: Vous nous confondez peut-être avec l'Alliance de la fonction publique du Canada?

M. Strahl: Je dis simplement. . .

Mme Howell: Nous ne sommes pas le syndicat qui représente les membres de la fonction publique fédérale.

M. Strahl: D'accord. Croyez-vous, en tant que représentante du mouvement syndical en son sens large, que vos membres devraient avoir le droit d'en appeler quand quelqu'un est nommé à un poste en vertu d'un programme d'équité en matière d'emploi? Si quelqu'un dit: «C'est injuste, c'est moi qui aurais dû obtenir cet emploi», croyez-vous que la personne devrait avoir le droit d'en appeler de la nomination?

Ms Howell: I think so, yes.

Mr. Strahl: Okay. PSAC doesn't. They don't.

How about on merit? This is the example I used for Mr. Mercredi earlier. This came in the mail today. The the Public Service Commission, which again probably isn't your union, is going to lay off or do something to... I don't know what they're going to call it. They're going to find a nice Liberal soft word. They're not going to "lay off" 45,000 or 50,000; they're going to "readjust their working priorities" or something.

• 2010

After they do that, over the next few years there will be very few hirings. Yet on employment opportunities, if you are an aboriginal, there are 18 different categories they have a waiting list for. They are encouraging aboriginals to apply for just everything under the sun.

In other words, in the federal civil service they're going to lay off or transfer to the private sector, or whatever they're going to do, 45,000 or 50,000 people. At the same time, while they're laying off these people, they're going to have an employment equity or affirmative action plan that targets at least one designated group in at least 18 different occupations.

In other words, they're going to lay off people and tell them to go home and never return—probably they're going to nuke the workforce adjustment directive as well—while they're hiring people in an employment equity plan.

How will this possibly make people more accepting of the people in the designated group areas? I know it's a good road. It's well intentioned. But doesn't this make people become racist and sexist?

Ms Howell: I'm not sure that's in fact the government's intention. I haven't read the PSAC brief, but my understanding is that they would like to see discussions around some of those issues. I'm not going to give you an opinion on it. I think that's for them to be deciding. Within their own work context, they know best what will work.

Mr. Strahl: Let's say this was happening in your workplace. You're not PSAC, so I won't ask you to answer for them. CUPE represents the school district in my home town, for example, and 500 people work there. They have to lay off 100 of them. However, while they're laying them off for everything under the sun—it's not done by seniority, it's just that they have to lay off 100 for budgetary reasons—a program comes through that says while that's being done, they're going to hire 20 people based on their race or their visibility or their minority status or their sex.

[Translation]

Mme Howell: Je crois que oui.

M. Strahl: D'accord. Ce n'est pas l'avis de l'AFPC. L'Alliance ne croit pas que ce droit d'appel soit nécessaire.

Que dites-vous maintenant du principe du mérite? Voici l'exemple que j'ai évoqué quand j'ai interrogé M. Mercredi tout à l'heure. Ce document est arrivé par le courrier aujourd'hui. La Commission de la fonction publique—encore là, votre syndicat n'est sans doute pas en cause—a l'intention de licencier ou de. . . Je ne sais trop comment ils appelleront cela. En bons Libéraux qu'ils sont, ils trouveront sûrement un mot pour atténuer toute la chose. Ils ne parleront pas de «licencier» de 45 000 à 50 000 employés, mais plutôt de «réaménager leurs priorités de travail», ou quelque chose de ce genre.

Après cela, et pendant plusieurs années à venir, très peu de nouveaux employés seront embauchés. Par contre, si vous êtes autochtone, il existe 18 catégories différentes de postes qu'on n'arrive pas à combler. On encourage les autochtones à postuler tous les emplois possibles et imaginables.

Autrement dit, de 45 000 à 50 000 fonctionnaires fédéraux seront licenciés ou mutés dans le secteur privé. Alors même qu'on licencie ces gens, on a un programme d'équité en matière d'emploi ou d'action positive qui encourage les candidatures des personnes appartenant à au moins un groupe désigné pour chacune des 18 catégories d'emploi différentes.

Autrement dit, alors même qu'on licenciera des gens, qu'on leur dira de rentrer chez eux et de ne jamais revenir—la politique de réaménagement des effectifs sera sans doute abolie également—, on en embauchera d'autres dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Comment diable cela favorisera—t—il l'acceptation des personnes appartenant aux groupes désignés? Je sais bien que le principe est bon, que l'intention est noble, mais n'est—ce pas ainsi qu'on favorise le racisme et le sexisme?

Mme Howell: Je ne suis pas sûre que ce soit là l'intention du gouvernement. Je n'ai pas lu le mémoire de l'Alliance, mais je crois savoir qu'elle voudrait qu'on discute de certaines de ces questions. Je ne peux pas vous donner d'opinion à ce sujet, car j'estime que c'est à l'Alliance de se prononcer. Elle est la mieux placée pour savoir ce qu'il faut faire dans les milieux de travail qu'elle représente.

M. Strahl: Supposons que cela se produise dans votre milieu de travail. Vous ne représentez pas l'Alliance; alors je ne vous demanderai pas de parler en son nom. Par contre, le SCFI représente les districts scolaires de mon patelin, qui emploie 500 personnes, dont 100 doivent être licenciées. Alors même qu'or licencie ces personnes pour des raisons de toutes sortes—il ne s'agit pas d'ancienneté, mais de licencier une centaine de personnes pour des raisons budgétaires—, on se voit imposer un programme en vertu duquel on sera tenu d'embaucher une vingtaine de personnes en fonction de leur race, de leur appartenance à un minorité visible ou à un groupe minoritaire quelconque ou de leu sexe.

Instead of creating what we're trying to create in Canada, which is an accepting and an educated, tolerant society toward all people, isn't it going to create just the opposite? I get it all the time in my office. I've heard other anecdotal stories here. People come in and say they lost their job because they hired "that person". Generally they put a type of racist little thing in front of it—

The Chair: How would your group reply to the member's question?

Ms Howell: One of the recommendations we make in here is that the unions should be intimately involved in the whole looking at the workplace in terms of the analysis of the workplace, the employment system and the development of the plan, as well as the designated groups. Those things are lacking in this law, and we think those are really critical.

If those groups sit down with the employer and work out what are the problems and develop a plan together, then you won't have the type of situation you suggest, where people would be pitted against each other. This is why we propose that there be much more, not just consultation but also working solidly together in developing the employment equity plan in the workplace.

Mr. Grose: Most people at this committee talk on a very high level and in theory. I talk down in the ditch. So if you'll get down there with the, we'll get down to basic facts.

I come from a union town. Although my constituents are mainly with CAW and CLC, I have some of your members as well. I'll tell ou, they are not singing from the same songsheet as you are. I've stened to the CLC and the CAW, I've listened to you, and quite rankly, I agree with you—but my constituents do not say what ou're saying.

I had a demonstration in front of my office on Monday. It appened to be steelworkers. Although they were protesting UIC, I lso got the comments about not doing anything about hiring. . . You an imagine; I'm not going to tell you what they said on the streets.

I look on this as a problem. I'm with you. My question is: what are ou doing? You come here and you tell us we should pass a law that was after this problem, but you have not convinced your own tembers.

• 2015

Now, I know you want to be part of the process. That's all very ell, but you don't even have your members on side with you at the oment.

I'm on side with you. Most of the government seems to be on side ith you, but your own members aren't. This is a problem we all have face. I hope you realize it, and if you do, what are you doing about

Ms Howell: Well, I think you're right, not all of our members are invinced that employment equity is a good thing and it's very—

[Traduction]

Nous essayons au Canada de bâtir une société qui se caractérise par son instruction, son acceptation des autres, sa tolérance, mais pareille mesure ne produira—t—elle pas l'effet contraire? C'est toujours la même litanie à mon bureau. J'ai aussi entendu des anecdotes semblables ici. Un tel vient dire qu'il a perdu son emploi parce qu'on a embauché «cette personne—là». En règle générale, la désignation s'accompagne d'un terme à connotation raciste...

Le président: Quelle réponse votre groupe peut-il faire à la question du député?

Mme Howell: Nous recommandons notamment dans notre mémoire que les syndicats participent étroitement, au même titre que les groupes désignés, à l'examen qui sera fait afin d'évaluer le milieu de travail, de décider des structures d'emploi et d'élaborer la programme d'équité. Leur participation est cruciale, et c'est une des lacunes que nous signalons dans le projet de loi.

Si les deux groupes rencontrent l'employeur afin de déterminer quels sont les problèmes et d'élaborer ensemble un plan d'action, la situation conflictuelle que vous évoquez ne se produira pas. C'est pourquoi nous proposons que la participation ne se limite pas à la seule consultation, mais qu'on s'efforce véritablement de travailler ensemble à l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

M. Grose: La plupart des membres de ce comité tiennent des discours théoriques à un niveau très exalté. Moi, je n'ai pas peur de me salir les mains. Si vous le voulez bien, nous allons discuter de choses bien terre-à-terre.

Dans mon patelin, le mouvement syndical est très fort. Mes électeurs sont surtout membres des TCA et du CTC, mais j'en ai aussi qui sont membres de votre groupe. À vrai dire, ils ne tiennent pas les mêmes propos que vous. J'ai écouté le CTC et les TCA, et je vous ai écoutés, vous aussi, et je dois vous dire que je suis d'accord avec vous—mais mes électeurs ne tiennent pas du tout le même discours que vous.

Lundi, il y en a qui sont venus manifester devant mon bureau. Il se trouve que c'étaient des travailleurs de l'acier. Même s'ils étaient là pour s'opposer à la réforme de l'assurance—chômage, je les ai également entendus pester contre l'embauche... Vous pouvez imaginer ce qu'ils ont dit; je ne répéterai pas ce qu'ils ont dit dans la rue.

C'est un problème, j'en conviens. Ma question est la suivante: que faites-vous, vous-mêmes? Vous venez ici nous dire que nous devrions adopter une loi qui permettrait de régler ce problème, mais vous n'avez pas réussi à convaincre vos membres.

Je sais que vous voulez participer au processus.-C'est très bien, mais vous n'avez même pas l'appui de vos membres encore.

Je suis d'accord avec vous. Le gouvernement, de façon générale, semble d'accord avec vous, mais ce sont vos membres qui n'emboîtent pas le pas. C'est un problème. J'espère que vous en êtes conscients. Si c'est bien le cas, que faites—vous pour y remédier?

Mme Howell: Vous avez raison, nos membres ne sont pas tous convaincus du bien-fondé de l'équité en matière d'emploi, et c'est une situation extrêmement. . .

Mr. Grose: Not very many of them are.

Ms Howell: I think our members represent society, right? That's exactly who our members are and that's why we have been doing the kinds of things I suggested earlier. We've been doing education work on employment equity for 20 years. It doesn't mean we've got to every single person in our union and convinced them that employment equity is the way to go.

But we think that's fundamental, we've been putting a lot of energy into doing that, and we will continue to do so. That's why we also make the recommendation that the minister have a broad public campaign to educate the public. That will also go some way in trying to persuade people that this is a necessary thing in today's world if we're going to—

Mr. Grose: Pardon me for interrupting, but this is exactly the point I was making: the minister should do something. Now, when the minister does something, it's the government. The government is the people and that's who pays for it.

After 20 years, obviously you—and I'm not particularly picking on your union—haven't accomplished much. So now you're going to government and saying, you do it, you pass a law, and by magic, some kind of osmosis, it will happen.

Well, I'm sorry, but that isn't the way it works. Passing a law doesn't do it. We have this problem out there in the workplace with your people, my people, although I don't pander to current thought in the community. I do what I think is right, and if I don't get re-elected, so be it. But it is our people and we haven't done the ground work. I'm wondering whether you are now passing it off to the government and whether that's going to work.

Ms Howell: I'm not passing it off to the government. I think we will continue to do our education work. That commitment has not been lessened at all. But we think it's really important that it be done by the government as well, as an introduction to the legislation.

We think the legislation is necessary because we know employers don't do this kind of thing unless they're told to do it under the law. When we've had pay equity laws, we have had pay equity. We've seen the results with pay equity and we believe the same thing has to happen with employment equity. That's the only way it's going to happen, when there's a law telling employers they must look at their workplaces for discrimination and design a program to deal with it.

Mr. Grose: Do you really think that in your bargaining sessions your members are going to be enthusiastic enough about this to back you and me on this thing and put it in a collective agreement, as opposed to possibly a wage increase?

Ms Howell: That's a good question.

Mr. Grose: Thank you.

Mr. Maloney (Erie): How many people on a national scale, are actually employees of CUPE?

[Translation]

M. Grose: Il n'y en a pas beaucoup qui le sont.

Mme Howell: Nos membres représentent cependant la société, n'est—ce pas? Ils sont issus de la société. C'est la raison pour laquelle nous avons fait le travail mentionné plus tôt. Nous faisons de la sensibilisation à l'équité en matière d'emploi depuis 20 ans. Nous ne semblons tout simplement pas avoir atteint chaque membre de notre syndicat ni l'avoir convaincu de l'opportunité de l'équité en matière d'emploi.

Nous pensons cependant que c'est fondamental. Nous y avons consacré beaucoup d'efforts et nous continuerons en ce sens. C'est dans cet esprit que nous recommandons au ministre une vaste campagne d'éducation du public. Une telle campagne aidera à persuader les gens de la nécessité de l'équité en matière d'emploi dans le monde actuel si nous voulons...

M. Grose: Je m'excuse de vous interrompre, mais c'est exactement mon argument: le ministre doit faire quelque chose. Le ministre, c'est le gouvernement, et lorsque le gouvernement fait quelque chose, c'est la population qui paie.

Après 20 ans—je ne m'en prends pas nécessairement à votre syndicat—il semble bien que vous n'ayez pas accompli grand—chose. Maintenant vous demandez au gouvernement d'adopter une loi, et vous vous attendez à ce que cette loi agisse comme par magie, par osmose.

Je regrette, mais ce n'est pas la façon dont les choses se passent. Nous n'atteindrons pas notre but simplement en adoptant une loi. Nous avons un problème dans le milieu de travail avec vos gens, mes gens, même si je ne prétends pas partager les idées actuelles de la collectivité. Je fais ce que je crois être mon devoir; si je ne suis pas réélu, tant pis. Nous devons considérer quand même que ce sont nos gens et que nous n'avons pas fait le travail nécessaire à leur niveau. Je me demande si vous ne vous en remettez tout simplement pas au gouvernement et si c'est une bonne attitude.

Mme Howell: Je ne m'en remets pas au gouvernement. Nous allons continuer de faire de l'éducation. Notre engagement sera maintenu à cet égard. Nous pensons seulement que le gouvernement doit également faire un tel travail, comme il est proposé dans l'introduction de la loi.

Nous pensons que la loi est nécessaire parce qu'il y a des employeurs qui ne font rien s'ils ne sont pas contraints par la loi. L'équité salariale a été rendue possible grâce à la législation appropriée. Nous avons obtenu des résultats sur ce plan, et nous pensons que le même scénario est possible pour l'équité en matière d'emploi. La seule façon de faire avancer les choses, c'est d'obliger les employeurs à s'intéresser aux problèmes de discrimination dans leur milieu de travail et à concevoir un programme pour y mettre fin.

M. Grose: Croyez-vous que lors des négociations vos membres seront prêts à vous appuyer et à m'appuyer à ce sujet et accepteront d'inclure l'équité en matière d'emploi dans leur convention collective, quitte à faire des concessions sur le plan des salaires, par exemple?

Mme Howell: C'est une bonne question.

M. Grose: Merci.

M. Maloney (Erie): Combien d'employés le SCFP compte-t-i à l'échelle nationale?

Ms Howell: CUPE as an employer?

Mr. Maloney: Yes.

Ms Howell: About 500.

Mr. Maloney: Of that 500, do you have any information on the 4 designated groups as a percentage of that workforce? I mean, have you implemented employee equity principles in your own workforce?

Ms Howell: We're in the process of doing the self-identification survey so we don't have precise figures, but for some years we have been hiring people, where it was possible, from the designated groups.

Women comprise 50% of our staff. The two top officers in our mion are women. It is unheard of in any other corporation that the wo CEOs are women. Among our staff, in Saskatchewan for xample, we have a regional director who is an aboriginal person. We have a woman who's a regional director as well. Among our staff we also have people from the visible minorities.

I'm not sure about people with disabilities. That's one we're vorking on as well. It's one of the more difficult areas, but we are in ne process of developing this program with the staff unions within TUPE.

Mr. Maloney: What percentage of your CUPE membership are comen?

Ms Howell: It's about 52%.

Mr. Maloney: Self-identification has been a problem with some of the groups we've had in to discuss this issue. Do you see that as problem and are there alternatives you could suggest? People are eluctant to self-identify.

• 2020

Ms Howell: Well, that's why we think self-identification should voluntary, and we make that point in here. We don't like the aspect the law that says you can be identified by the employer. The nployer can ask if you're willing to be identified. We don't think at's a good idea. We think people should have the freedom to entify if they want to.

Mr. Maloney: That's the problem: people aren't identifying. ney don't see themselves as a visible minority or aboriginal thaps; you know what I mean. They're reluctant to do so.

Ms Howell: You have evidence that people aren't identifying?

Mr. Maloney: Yes. This is what they're telling us. They're uctant to check that little—

Ms Howell: Do they say why?

Mr. Maloney: Well, we had-

The Chair: The questions are posed by the members.

[Traduction]

Mme Howell: Le SCFP en tant qu'employeur?

M. Maloney: Oui.

Mme Howell: Environ 500.

M. Maloney: Parmi ces 500 employés, savez-vous quelle est la situation des quatre groupes désignés en tant que pourcentage? Avez-vous mis en pratique les principes de l'équité en matière d'emploi au sein de votre propre personnel?

Mme Howell: Nous menons actuellement une enquête d'autoidentification. Nous n'avons pas encore les chiffres précis. Cependant, depuis plusieurs années, lorsque c'est possible, nous embauchons des membres des groupes désignés.

Les femmes comptent pour 50 p. 100 de notre personnel. Les deux cadres les plus hauts placés de notre syndicat sont des femmes. Il n'y a pas beaucoup de sociétés où les deux PDG sont des femmes. Parmi notre personnel, en Saskatchewan, par exemple, nous avons un directeur régional qui est autochtone. Nous comptons une directrice régionale également. Nous avons des gens des minorités visibles.

En ce qui concerne les personnes ayant un handicap, je ne suis pas sûre. Nous examinons actuellement ce secteur. Il nous cause quelques difficultés, mais nous sommes en train de développer un programme pertinent en collaboration avec les syndicats du personnel du SCFP.

M. Maloney: Quel pourcentage de vos employés au SCFP sont des femmes?

Mme Howell: Environ 52 p. 100.

M. Maloney: Certains des groupes qui ont témoigné sur cette question ont indiqué que l'auto-identification pose un problème. Est-ce le cas pour vous, et, si oui, quelle solution de rechange proposez-vous? Les gens hésitent à s'auto-identifier de façon générale.

Mme Howell: C'est pourquoi nous disons justement ici que l'auto-identification doit être volontaire. Nous ne sommes pas d'accord avec la disposition de la loi qui permet à un employeur d'identifier un de ses employés. L'employeur peut très bien demander à la personne si elle désire être identifiée. À notre avis, l'identification obligatoire n'est pas une bonne idée. Nous pensons que les gens devraient être libres de s'identifier ou non.

M. Maloney: Justement, le problème, c'est que les gens ne s'identifient pas. Ils ne se considèrent pas comme membres de minorités visibles ou autochtones. Vous comprenez ce que je veux dire. Ils ont des réticences.

Mme Howell: Vous partez de faits concrets pour dire que les gens ne s'identifient pas?

M. Maloney: Oui. C'est ce qu'ils nous disent. Ils hésitent à cocher la case appropriée. . .

Mme Howell: En donnent-ils les raisons?

M. Maloney: Eh bien, nous avons entendu. . .

Le président: Ce sont les députés qui doivent poser les questions.

Ms Howell: Well, it's hard to answer if you don't know what the people are saying about the problem. Maybe they're saying they don't want to self-identify because the workplaces are racist and they know if they identify they'll just be subjected to more racism. I think you have to look at the problem in order to figure out the answer.

Mr. Maloney: But do you have any suggestions of how we can get...? That basically was Mr. Mercredi's position, that they don't want... They're concerned about discrimination. Do you have any suggestions on how we can get around that and still achieve the same ends of identifying the four designated groups?

Ms Howell: You need to identify the designated groups, because ultimately you have to see whether the people in the workplace represent the percentage of designated group members in the population. If you're very. . .

One of the recommendations we make is that the kinds of employment systems for which the employers must review and develop programs be made very clear. That's a way of assuring the designated groups that discriminatory systems, like harassment and that kind of thing, will be dealt with. So the workplace will be made a more comfortable place for them if those things are required under the employment equity plan. Maybe that's one way of going about it.

Mr. Maloney: Turning to another aspect of your recommendations, I notice that under penalties, you suggested the penalties should bear some relationship to payroll. How does a payroll necessarily equate to ability to pay?

Ms Howell: I think it indicates the size of the employer. For a small employer a \$10,000 fine may be significant; for Bell Canada it's nothing. So it's ridiculous to me that we would say in a law that the fine is \$10,000 to \$50,000. Bell Canada would laugh at that.

So that's why we think that if this law is going to have any real strength, the penalties have to be such that if they don't comply, big employers will be charged more than small employers. That seems to be the most reasonable way to deal with it, to do it on a percentage basis rather than for a set amount of money.

Mr. Maloney: Do you have any difficulty reconciling the principles of employment equity with seniority rights?

Ms Howell: We've done a lot of discussion about that issue because we believe both employment equity and seniority are important in the workplace. They're important ways to protect the rights of employees in the workplace.

We think the designated group members, and certainly the designated group members in our membership, believe that seniority is important to them. It protects them as well from the whim of the employer who decides, for example, I'm not going to have you do this job because you're a woman.

So we think the two can work together and we believe that working with. . . You know, if the unions and the designated group members are full participants with employers in this process of examining the barriers and developing the program, we can work together to figure out where there are problems and how we can get around them.

[Translation]

Mme Howell: On peut difficilement répondre à la question si on ne sait pas ce que disent les gens à ce sujet. Ils font peut-être valoir que leur milieu de travail est raciste et que, s'ils s'identifient, le problème s'accentuera pour eux. On doit connaître l'essence du problème pour pouvoir répondre.

M. Maloney: Avez-vous des moyens à nous suggérer...? C'était essentiellement l'avis de M. Mercredi. Selon lui, les gens ne voulaient pas... Ils craignaient la discrimination. Avez-vous des suggestions à nous faire quant aux autres moyens que nous pourrions prendre pour arriver à identifier les membres des quatre groupes désignés?

Mme Howell: Vous devez identifier les membres des groupes désignés pour en arriver à déterminer ultimement si leur pourcentage au sein de la main-d'oeuvre correspond bien au pourcentage qu'ils représentent parmi la population de façon générale. Si vous êtes vraiment. . .

L'une de nos recommandations, c'est que les systèmes d'emploi qui amènent les employeurs à examiner et à développer des programmes soient très clairs. Ce serait une bonne façon de faire disparaître les systèmes discriminatoires, qui donnent lieu au harcèlement, par exemple, auquel font face les groupes désignés. Le milieu de travail deviendrait plus rassurant pour eux si les plans d'équité en matière d'emploi étaient établis de cette façon. Ce serait une façon de procéder.

M. Maloney: Je passe à une autre de vos recommandations. Je remarque qu'en ce qui concerne les sanctions pécuniaires vous proposez qu'elles tiennent compte de la liste de paie. En quoi la liste de paie est-elle reliée à la capacité de paiement?

Mme Howell: Elle donne une idée de l'importance de l'employeur. Pour un petit employeur, une amende de 10 000\$ pourrait être lourde; pour Bell Canada, une telle sanction ne signifierait rien. Pour moi, il est ridicule que la loi y prévoit des amendes de 10 000\$ à 50 000\$. Pour Bell Canada, elles seraient risibles.

C'est la raison pour laquelle nous disons que si la loi doit signifier quelque chose les sanctions pécuniaires doivent être plus importantes pour les gros employeurs et moindres pour les petits employeurs délinquants. Nous pensons que la façon la plus raisonnable de procéder, c'est de prévoir un certain pourcentage plutôt qu'un montant précis.

M. Maloney: Avez-vous du mal à concilier le principe de l'équité en matière d'emploi avec celui du droit d'ancienneté?

Mme Howell: Nous en avons beaucoup discuté, parce que nous pensons que l'équité en matière d'emploi et le droit d'ancienneté sont deux droits importants dans le milieu de travail. Ils contribuent beaucoup à protéger les employés.

Les membres des groupes désignés eux-mêmes, certainement ceux qui appartiennent à notre syndicat, croient que l'ancienneté est importante. Elle les protège. Autrement, un employeur peut décider à sa guise de ne pas faire effectuer tel ou tel travail par une femme simplement parce que c'est une femme, par exemple.

Nous pensons que les deux peuvent aller de pair et qu'en coopérant... Si les syndicats et les groupes désignés participent pleinement, avec l'employeur, à l'identification des obstacles et à l'élaboration des programmes, ils peuvent trouver des solutions valables.

We firmly believe that. There are already workplaces where if seniority seems to be a barrier, then there are special measures taken to allow a designated group member to get a job, if it's appropriate in that situation.

You can't remove seniority, because people need that as a protection, but there are ways you can allow people into the workplace. For the most part employers aren't hiring designated group members. So the entry-level jobs are really where you have to start bringing in people. Then everybody will be accumulating seniority.

But where in the workplace itself seniority may be an issue, we believe that if we sit down together with the designated groups and the employer we can work it through without doing away with seniority.

• 2025

The Chair: We have exceeded by three minutes. Before we receive our next witnesses, the chair would like to pose a few questions. I would ask for very brief answers, please.

Where there is a conflict between the union and the designated primacy?

Ms Howell: I think if there's a difference, that's where the commission can come in and mediate or assist.

The Chair: No, no. My question is: in the development of the equity plan by the employer, where participation of the union or participation of designated groups in the community at large was identified, who should have primacy, from your point of view?

Ms Howell: I don't think I understand your question, I'm sorry.

The Chair: You feel that there ought to be a joint participation of union, do you not?

Ms Howell: In developing the plan?

The Chair: Yes.

Ms Howell: Yes.

The Chair: Okay. One set of witnesses said the participation of the designated groups, even beyond the employment force of that particular company-

Ms Howell: People from outside, you mean.

The Chair: Yes. Who should have primacy?

Ms Howell: First of all, the union has a legal contract with the employer, so it has to be-

The Chair: The question is about concept and principle. Who should have primacy?

Ms Howell: I don't think it's a straight answer. I think you have o look at the particular situation, you have to involve the designated group members as much as you can, and you have to take into account hat the employer has a legal contract with the union. You can't thways say one would have primacy over the other.

[Traduction]

Nous croyons fermement que les problèmes peuvent être évités. Il y a des milieux de travail où lorsque l'ancienneté s'est révélée un obstacle, des mesures spéciales ont été prises pour permettre à des membres de groupes désignés d'accéder à des postes appropriés.

Même si le principe de l'ancienneté doit être maintenu, parce qu'il protège bien les gens, l'accès aux postes peut être ouvert. La plupart des employés n'embauchent pas de membres des groupes désignés. Ceux-ci doivent commencer à occuper des postes de premier échelon et accumuler de l'ancienneté à partir de là.

Lorsque l'ancienneté pose un problème dans un milieu de travail, nous pensons qu'en discutant avec les groupes désignés et l'employeur nous pouvons trouver une solution qui ne menace pas le principe de l'ancienneté.

Le président: Cela fait trois minutes de trop. Avant d'accueillir nos témoins suivants, j'aimerais poser moi-même quelques questions, auxquelles je vous demanderais de répondre brièvement.

Lorsqu'il y a conflit entre le syndicat et les groupes désignés dans groups in the development of the equity plan, who should have l'élaboration d'un plan d'équité, qui devrait avoir le mot de la fin?

> M. Howell: S'il y a divergence d'opinions, la commission peut intervenir et servir de médiateur ou d'aide.

> Le président: Non. Je voudrais savoir qui, au moment de l'élaboration par l'employeur du plan d'équité en matière d'emploi, si on fait appel au syndicat ou aux groupes désignés et identifiés, devrait avoir le mot de la fin, d'après vous?

> Mme Howell: Malheureusement, je ne comprends pas votre question.

> Le président: Vous pensez que les syndicats doivent participer à cette démarche, n'est-ce pas?

Mme Howell: À l'élaboration du plan?

Le président: Oui.

Mme Howell: Oui.

Le président: Bien. Certains témoins ont affirmé que la participation des groupes désignés, outre celle des employés propres à une entreprise...

Mme Howell: Vous voulez dire des gens de l'extérieur?

Le président: Oui. Qui devrait avoir le mot de la fin?

Mme Howell: D'abord, le syndicat a conclu avec l'employeur un contrat qui le lie juridiquement, de sorte que. . .

Le président: Ce qui m'intéresse, c'est la notion et le principe. Qui doit avoir le mot de la fin?

Mme Howell: Je ne peux pas vous répondre de façon catégorique. Tout dépend du cas précis, et il faut aller chercher la plus grande participation possible des groupes désignés, tout en tenant compte du fait que l'employeur a conclu un contrat avec le syndicat qui le lie juridiquement. On ne peut pas affirmer que c'est l'un qui supplante l'autre.

The Chair: Now comes my second question. You indicated that the proportion in the workforce should reflect the proportion in the population of these designated groups. What impact would it have on the choice of careers?

Ms Howell: If what?

The Chair: If a certain designated group chooses to pursue dominantly one particular career that constitutes only 10% of the workforce requirement of the country, how could you possibly recommend that it should reflect the proportion of the population at large when they're not qualified to begin with because they have not been trained for it, when it has not been their choice? How do you reconcile that recommendation?

Ms Howell: I don't believe that would be the case. For example, we know that women tend to be concentrated in certain jobs: sales, service, and so on. It's not because that's what women necessarily choose. It's because that's where women have been directed through socialization.

I think when opportunities open up in the workplace and people don't think women can do only those kinds of jobs, women move into other jobs. We've seen in our workplaces that the non-traditional jobs have opened up to women.

The Chair: Over the years your union has hired people from the designated groups, where possible. What do you mean by "where possible"?

Ms Howell: By that I mean where there were openings, at entry-level jobs, where the designated group members were qualified for those jobs.

One of the problems we have is that we generally hire our staff from our membership. Where employers don't hire the designated group members, we don't have members from the designated groups. Then it's hard for us to hire them for the jobs within the union. You have to know the workplace in order to be able serve someone in a union workplace.

The Chair: At this time you have not set numerical goals, have you?

Ms Howell: Not yet, no.

The Chair: On the question of the identification, one group of witnesses has said there is a need for verification. How do you think it can be done?

Ms Howell: Verification when people self-identify?

The Chair: Yes.

Ms Howell: I don't agree with that position.

The Chair: You disagree as well with mandatory identification.

Ms Howell: Yes.

The Chair: Statistics have apparently shown that 15% have failed to identify themselves. Does that concern you or not?

[Translation]

Le président: Voici ma seconde question. Vous avez affirmé que la proportion des groupes désignés dans la population active doi refléter la proportion de ces mêmes groupes dans la population et général. Quelle incidence cela peut-il avoir sur le choix de carrières'

Mme Howell: Si quoi?

Le président: Si un certain groupe désigné choisit en majoriture carrière donnée qui ne représente pourtant que 10 p. 100 de critères de main—d'oeuvre au Canada, comment pouvez—vou recommander que la proportion soit maintenue si, au départ, le groupes désignés n'ont pas les qualifications voulues pour occupe une carrière qui n'est pas celle de leur choix et pour laquelle ils n'on pas été formés? Comment pouvez—vous justifier votre recommandation?

Mme Howell: Je ne crois pas que cela se produise. Ainsi, nou savons que les femmes ont tendance à se regrouper dans certain emplois, comme les ventes, les services, notamment. Ce n'est pa nécessairement le genre d'emplois qu'elles choisiraient d'elles-mê mes. Mais c'est à cause de leur socialisation qu'elles se sont dirigée vers eux.

Lorsque le marché du travail s'ouvre et qu'on cesse d'être convaincu que tel ou tel type d'emploi est réservé aux femmes celles—ci se tournent vers d'autres emplois. Nous avons vu dans no milieux les emplois non traditionnels s'ouvrir aux femmes.

Le président: Votre syndicat a embauché au fil des ans des genappartenant aux groupes désignés, dans la mesure du possible Qu'entendez-vous par «dans la mesure du possible»?

Mme Howell: J'entends par là lorsqu'il y avait des débouché dans des emplois de premier échelon et que les membres des groupe désignés avaient les qualifications voulues pour occuper ces postes

L'une des difficultés, c'est que nous embauchons généralemen des gens qui sont membres de notre syndicat. Si les employeur n'embauchent pas des groupes désignés, nous ne pouvons compte des membres de ces groupes désignés dans notre main—d'oeuvre. I devient alors difficile pour nous d'aller en chercher pour occuper de postes au sein du syndicat. Pour pouvoir bien servir la populatio syndicale d'un milieu de travail, il faut au départ connaître ce milie de travail.

Le président: Vous êtes-vous fixé des objectifs quantitatifs?

Mme Howell: Pas encore.

Le président: Pour ce qui est de la déclaration volontaire, certair témoins ont affirmé qu'il fallait vérifier les chiffres. Comment ce pourrait—il se faire, d'après vous?

Mme Howell: Vérifier la véracité des déclarations volontaires!

Le président: Oui.

Mme Howell: Je ne suis pas d'accord.

Le président: Êtes-vous contre la déclaration obligatoire aussi

Mme Howell: Oui.

Le président: D'après les statistiques, il semble que 15 p. 100 d intéressés aient négligé de faire une déclaration volontaire. Ce vous inquiète-t-il ou pas?

Ms Howell: I'd like to know where the statistic came from. Frankly, there hasn't been very much going on in employment equity in this country.

The Chair: Assuming this statistic is correct—that has to be reviewed—is a 15% failure to identify a source for concern or not?

Ms Howell: I don't think so. I think people have a right to make that choice.

The Chair: Thank you so much. On behalf of the committee, I thank you for your contribution.

Ms Howell: Thank you.

• 2030

The Chair: We now would like to invite our last group of witnesses, from Women in Trades and Technology National Network.

Welcome, Ms Marcia Braundy and Ms Brenda Grzetic. I thought my name was the most difficult to pronounce. There is a competitor but there.

Please proceed with your opening remarks.

Ms Marcia Braundy (Kootenay WITT, Women in Trades and Technology National Network): Thank you very much. It's an ionour to be addressing you this evening.

The WITT National Network and the local and provincial organizations represent women who work and train in occupations where they are under-represented in the Canadian labour force. These are occupations in trades, technology, operations and blue-collar work.

As a result of our work, we have been involved for many years with hese issues of employment equity. We strongly believe in the need or employment equity, for legislation to ensure fair and equitable ccess to employment and training opportunities in Canada, and to meliorate the effects of past discrimination.

While we think the first Employment Equity Act was a ood step in moving toward these principles, we feel very trongly that it did not go far enough in its coverage or in its nforcement. The proposed legislation expands somewhat on the overage and has at least developed some potentially stronger nforcement mechanisms. Adequate funds will surely have to be nade available to support both the educational components and the ompliance reviews.

We strongly support the direction in which the proposed egislation begins to move, and we would like to call your attention several areas that would benefit from further adjustment or mendment before being finalized.

We would like to commend the speed with which this overnment is acting to change and modify the Employment quity Act to ensure that it more effectively meets its stated urpose—to achieve equality in the workplace so that no erson shall be denied employment opportunities or benefits for asons unrelated to ability, and in the fulfilment of that goal, correct the conditions of disadvantage in employment operienced by women, aboriginal peoples, persons with

[Traduction]

Mme Howell: J'aimerais savoir d'où vous tirez ces chiffres. À vrai dire, le Canada n'a pas beaucoup évolué pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi.

Le président: En supposant que ce chiffre soit exact—il reste à le démontrer—cela vous préoccupe—t—il de savoir que 15 p. 100 d'entre eux ont omis de faire leur déclaration?

Mme Howell: Je ne crois pas. On a le droit de ne pas le faire.

Le président: Au nom du comité, je vous remercie de votre contribution.

Mme Howell: Merci.

Le président: Nous invitons maintenant nos derniers témoins à comparaître, soit le Réseau national WITT.

Bienvenue, mesdames Marcia Braundy et Brenda Grzetic. Je pensais être celui qui avait le nom le plus difficile à prononcer, mais j'ai trouvé pire que moi.

Vous avez la parole.

Mme Marcia Braundy (WITT de Kootenay, Réseau national Women in Trades and Technology): Merci beaucoup. C'est un honneur pour nous de vous adresser la parole ce soir.

Le Réseau national WITT et ses sections locales et provinciales représentent les femmes qui sont formées dans des professions de la main-d'oeuvre canadienne dans lesquelles elles sont sous-représentées et qui occupent des emplois dans ces secteurs. Il s'agit des métiers, des technologies, de l'exploitation industrielle et des emplois de cols bleus.

À cause de notre travail, nous nous occupons depuis longtemps des questions d'équité en matière d'emploi. Nous croyons fermement en l'équité en matière d'emploi et sommes convaincues que la loi doit assurer l'accès juste et équitable aux emplois et à la formation au Canada, pour contrer les effets de la discrimination d'hier.

Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ait été à l'origine un pas dans la bonne direction, nous savons aujourd'hui qu'elle n'allait pas assez loin ni dans son application ni dans sa mise en oeuvre. Le projet de loi à l'étude prévoit élargir son champ d'application et propose certains mécanismes de mise en oeuvre éventuellement plus musclés. Il faudra évidemment subventionner suffisamment le volet éducatif et celui de l'examen de l'application.

Nous souscrivons sans réserve à l'orientation que propose le projet de loi et aimerions attirer votre attention sur plusieurs aspects qui pourraient être bonifiés par suite d'ajustements ou d'amendements avant d'être adoptés.

Nous félicitons le gouvernement pour la rapidité avec laquelle il a décidé de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour faire en sorte qu'elle réponde de façon plus efficace à son objectif, savoir «réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les

disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way, but also requires special measures and the accommodation of differences.

In looking at the proposed legislation, WITT is concerned in terms of the coverage of the act that in A Matter of Fairness, the Redway committee report on the last review of the act, they called for federal boards and agencies, commissions and judicial appointments to also be covered. We support that position. We question why those elements were not clearly spelled out in this legislation.

Employers may benefit through more efficient personnel and management from labour force assessments and the revision of employment practices that come with implementing employment equity.

• 2035

WITT also supports the inclusion of federally regulated businesses with 15 or more employees under the act. We recognize that approximately 85% of the new jobs being created in Canada are being created in companies that have less than 30 employees.

We also support the Liberal minority report that stated that federal grants and contributions that go to recipients with 15 or more employees should be subject to a process similar to the federal contractors program, because millions of dollars of tax revenue go to support initiatives that are not currently bound by "rudimentary principles of equality and fairness". Included in this are training programs that are supported and funded by Human Resources Development Canada.

We strongly urge that the right to bid on federal contracts remain as the element of reward for implementing employment equity in the federal contractors program.

We also recommend that companies with 15 or more employees and \$50,000 or more in government contracts be subject to the requirements of the federal contractors program and that sub-contractors be covered under this as well.

Ms Brenda Grzetic (Newfoundland WITT, Women in Trades and Technology National Network): We also recommend the inclusion of construction under the federal contractors program. Given the experiences of women across Canada and the stories we listen to all the time of women trying to access work in the construction trades, we strongly recommend that construction contractors and sub-contractors be covered under the federal contractors program.

On union participation and seniority issues, at a point in history when partnerships and collaborative efforts are being promoted and recognized as a proper and effective mode of operation, this legislation invalidates that process.

[Translation]

personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorité visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matièr d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Notre groupe a étudié le projet de loi et s'inquiète de voir que l'oi n'a pas suivi la recommandation du rapport du Comité Redway, Un question d'équité, qui demandait que la loi s'applique aussi au organismes fédéraux, aux commissions, aux conseils fédéraux e aux nominations à la magistrature. Nous sommes d'accord avec l rapport Redway et nous nous demandons pourquoi cela n'a pas ét prévu très clairement dans ce projet de loi—ci.

Les évaluations du marché du travail et la révision des pratique d'emploi qui accompagnent l'application de l'équité en matièr d'emploi pourraient permettre aux employeurs de trouver u personnel et des cadres plus efficaces.

Nous sommes également d'accord pour que la loi s'applique au entreprises régies par le gouvernement fédéral ayant au moins 1 employés. Nous reconnaissons en effet qu'environ 85 p. 100 de nouveaux emplois créés au Canada le sont par des entreprises d moins de 30 employés.

Nous souscrivons également au rapport minoritaire du Par libéral, qui établissait que les subventions et contributions de gouvernement fédéral versées à des entreprises de plus de 1 employés devraient être assujetties au même examen que cel que prévoit le Programme de contrats fédéraux, étant donné que de millions de dollars de recettes fiscales servent à appuyer de initiatives qui ne sont pas actuellement liées «par des principe élémentaires d'égalité et d'équité». Cela inclut les programmes de formation subventionnés par le ministère du Développement de ressources humaines.

Nous vous exhortons à maintenir le droit de faire une offre por obtenir un contrat du gouvernement fédéral, dans le cadre c Programme de contrats fédéraux, comme récompense pour avoinstauré un programme d'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons que les compagnies de plus de 15 employ et ayant reçu au moins 50 000\$ de contrats du gouvernement fédér soient assujetties aux critères du Programme de contrats fédéraux que les sous—traitants y soient assujettis également.

Mme Brenda Grzetic (WITT de Terre-Neuve, Résernational Women in Trades and Technology): Nous vor recommandons d'inclure la construction dans le Programme contrats fédéraux. Étant donné ce que vivent les femmes d'bout à l'autre du Canada et les tentatives qu'elles font pour obtet des emplois dans le domaine de la construction, nous recommando fortement que le Programme des contrats fédéraux s'applique a entrepreneurs et aux sous-traitants du domaine de la constructior

Passons maintenant à la participation aux syndicats et a questions d'ancienneté: maintenant que nous en sommes arrivés point où l'on encourage le partenariat et les efforts de collaborati et qu'on les reconnaît comme mode de fonctionnement approprié efficace, nous voyons mal que ce projet de loi vienne invalider ce démarche.

WITT recommends that unions and employers have a joint responsibility for implementing effective employment equity. It is not true, fair, or useful to prejudge this process by decreeing that seniority is never a barrier to the effective implementation of employment equity and to remove it from potential court order decisions. At this stage of the development of employment equity implementation guidelines, to lock in a rigid belief system that in itself would be a barrier to seeking better solutions is inappropriate.

WITT would like to replace subclauses 8(1) and (2) with the following clause:

For the purpose of the Act, bargaining agents and employers are required to take steps to ensure seniority clauses governing training, promotion, layoff or recall to employment after a layoff. . .are consistent with employment equity principles and practices and do not act as barriers to the hiring, training, promotion, or retention of members of designated groups.

The practices developed through this negotiation would then become part of the employment equity plan.

We strongly encourage sharing the above efforts through the educational initiatives of the minister. The development of a best bractices guide would be a very effective tool for all concerned.

Ms Braundy: Under the issue of employer obligations we prefer ouse the term "qualifiable" to describe those whom the employer hould be hiring. WITT strongly recommends expanding the anguage used in subparagraph 5(b)(ii), which reads:

those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw employees.

he addition would be:

as well as those who are capable of acquiring these qualifications within a reasonable period of time through a training process.

his phrase must also be inserted in paragraph 10(2)(b) after the ords "Canadian workforce".

Paragraphs 6(b) and 31(b) must be expanded to read:

to hire or promote unqualified persons, except those who are capable of acquiring qualifications within a reasonable period of time through a training process.

It was suggested that a more appropriate recruitment policy to apply diversity management would be the use of the term qualifiable" in a matter of fairness. Criteria would be developed to etermine eligibility, which would eliminate some of the current bias inherent discrimination in the hiring process.

There was consensus that training should be an important, quired part of an action plan developed by an employer and that aining programs should be monitored.

[Traduction]

Nous recommandons que les syndicats et les employeurs aient une responsabilité commune dans l'application efficace des programmes d'équité en matière d'emploi. Il n'est ni vrai ni juste ni utile de préjuger de cette démarche en affirmant que l'ancienneté ne constitue jamais un obstacle à l'application efficace de l'équité en matière d'emploi et d'établir qu'elle ne peut faire l'objet d'une ordonnance d'un tribunal. Au point où nous en sommes dans l'élaboration des directives d'application de l'équité en matière d'emploi, il ne convient pas de couler dans le béton une notion qui pourrait en soi constituer un obstacle à une meilleure solution.

Nous proposons de remplacer les paragraphes 8(1) et 8(2) par ce qui suit:

Pour l'application de la présente loi, les agents de négociation et les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour que les dispositions concernant l'ancienneté et s'appliquant à la formation, la promotion, la mise à pied ou le rappel suivant la mise à pied soient conformes aux principes et pratiques d'équité en matière d'emploi et ne constituent pas des obstacles à l'embauche, la formation, la promotion ou le maintien des membres des groupes désignés.

Les pratiques qui seraient élaborées au cours de la négociation pourraient alors faire partie intégrante du plan d'équité en matière d'emploi.

Nous vous encourageons fortement à déployer les efforts ci-haut mentionnés par le truchement des initiatives de sensibilisation du ministre. En effet, un guide des meilleures pratiques pourrait s'avérer un outil très efficace pour tous les intéressés.

Mme Braundy: Sous la rubrique «obligations de l'employeur», nous préférons décrire ceux que l'employeur devrait embaucher comme étant «compétents». Nous recommandons d'élargir le sous-alinéa 5b)(ii), qui dit:

dans les secteurs de la population active du Canada susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés.

Voici ce que nous voudrions ajouter:

de même que ceux capables d'acquérir ces compétences dans un laps de temps raisonnable par voie de formation.

Cette phrase doit également être insérée à l'alinéa 10(2)b), immédiatement après l'expression «la population active du Canada».

Il faudrait ajouter aux alinéas 6b) et 31b) ce qui suit:

à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées, à l'exception de celles qui sont capables d'acquérir les compétences voulues dans un laps de temps raisonnable par voie de formation.

Il a été suggéré d'utiliser l'expression «capable d'acquérir les compétences» tout en prévoyant l'égalité comme moyen de recrutement plus approprié en vue de gérer la diversité de ses employés. Il faudrait élaborer des critères qui déterminent l'admissibilité, ce qui éliminerait certains des partis pris actuels ou une partie de la discrimination inhérente au processus d'embauche.

Nous convenons que la formation est importante et doit faire partie intégrante d'un plan d'action mis au point par l'employeur et que les programmes de formation doivent être suivis.

[Translation]

2040

Ms Grzetic: WITT strongly recommends that training be a required element under the act and that the training be defined in two ways under clause 20, as the training employers would deliver on specific skills for workers and the training of management and the workforce in preparing the workplace and retention activities for employment equity, both to be described in the employment equity plan.

Under clause 39, the minister must be responsible for ensuring equitable access to government-funded training programs for members of the designated workforce to ensure an adequate supply of skills for designated group members to meet employers' needs.

Ms Braundy: On employment equity plans, who is to judge whether the initiatives undertaken are adequate? It could be more than two or three years before any attention is paid to it at all, and then it could be up to two more years before a notice of violation is issued.

WITT strong recommends that employment equity plans be filed with the Canadian Human Rights Commission, employment equity compliance division, that they be kept private unless a tribunal is called, and that they be examined to form the basis for choosing compliance reviews.

Ms Grzetic: With regard to oversight bodies, monitoring and enforcement mechanisms, how will a company be chosen for a compliance review? According to this bill, information cannot go from the investigative officer to the complaints division, but is not explicit about how things would work from the complaints officer to the employment equity investigator.

WITT recommends that it be made explicit that a human rights complaint can trigger an investigation under the Employment Equity Act. It is essential that the Canadian Human Rights Commission be enabled to provide complaints information to investigative officers working under the Employment Equity Act, particularly if the complaints section cannot order that employer to put in place an employment equity plan.

WITT believes the legislation must be clearer in making the distinction between the human rights complaint process triggered by individual employees' complaints, which sees discrimination as an aberration, and the employment equity process, which is designed to proactively redress systemic discrimination. The first must not preclude the second, but we must ensure that the employment equity process is not stifled as a result of its location within a legal framework based on principles and practices that view discrimination as an aberration rather than systemic.

There must be clarity and movement between the two to provide for effective and adequate solutions that ensure employment and training positions for members of the designated groups under-represented in the workforce.

Mme Grzetic: Nous recommandons de faire de la formation un élément prescrit par la loi et que cette formation soit définie à l'article 20 dans deux volets. D'une part, la formation en vue de compétences particulières données par l'employeur à ses travailleurs, et, d'autre part, la formation des cadres et de la main-d'oeuvre en vue de la préparation du lieu de travail et des activités de maintien de l'emploi dans l'optique de l'équité en matière d'emploi. Ces deux volets devront être décrits dans le plan d'équité en matière d'emploi.

Selon l'article 39, le ministre est chargé d'assurer un accès équitable aux programmes de formation subventionnés par le gouvernement et destinés aux membres des groupes désignés, pour que ceux—ci aient les compétences voulues pour répondre adéquatement et suffisamment aux besoins des employeurs.

Mme Braundy: Quant aux plans d'équité en matière d'emploi, qui doit juger que les initiatives entreprises suffisent? Il pourrait s'écouler deux à trois ans avant que quiconque y prête attention, et il pourrait s'écouler encore deux ans de plus avant que l'on émette un avis de violation.

Nous recommandons fortement que les plans d'équité en matière d'emploi soient déposés auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à la Division du contrôle de la conformité, qu'ils soient tenus secrets, à moins qu'un tribunal ne soit convoqué, et qu'ils soient étudiés en vue du choix de la conformité.

Mme Grzetic: En ce qui concerne les organes de surveillance, de vérification et de mise en vigueur, comment fera—t—on pour choisir une entreprise en vue du contrôle de l'application? Le projet de loi porte que l'information ne peut être transmise depuis l'agent faisant l'enquête à la division des plaintes, mais il ne dit pas clairement comment se transmet l'information depuis l'agent des plaintes jusqu'à l'enquêteur sur l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons d'établir clairement qu'une plainte invoquant les droits de la personne peut déclencher une enquête en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il est essentiel que la Commission canadienne des droits de la personne puisse fournir de l'information au sujet des plaintes aux enquêteurs sur l'équité en matière d'emploi, particulièrement si la section des plaintes ne peut ordonner à un employeur d'instaurer chez lui un plan d'équité en matière d'emploi.

Nous croyons que la loi doit faire clairement la distinction entre, d'une part, la plainte invoquant les droits de la personne qui est formulée par un employé, pour qui la discrimination est une aberration ponctuelle, et, d'autre part, le processus d'équité en matière d'emploi qui est conçu pour corriger de façon proactive la discrimination systémique. La première démarche ne doit pas empêcher la deuxième, mais nous devons faire en sorte que le processus d'équité en matière d'emploi ne soit pas gêné parce qu'il s'inscrit dans un cadre juridique se fondant sur des principes et des pratiques considérant la discrimination comme une aberration plutôt que comme quelque chose de systémique.

Les deux démarches doivent être distinctes, mais pouvoir aussi s'entrecroiser, si on veut s'assurer que les membres des groupes désignés sous-représentés aient des emplois et des postes de formation.

WITT strongly recommends the elimination of all these clauses that prevent information—gathering from being used as the basis for complaint if not adequately dealt with in the compliance review or in situations where a compliance review has not taken place and a human rights complaint has been laid.

Ms Braundy: On penalties, WITT also recommends that stronger consideration be given to the graduated penalties described in the Liberal minority report, A Matter of Fairness, and that clause 33 be changed to reflect this.

Ms Grzetic: WITT strongly recommends that five years of problematic legislation is too long. During this time of evaluation and re-evaluation of these practices, proposed subsection 41(1) must be changed to require this legislation to be reviewed every three years.

Ms Braundy: With regard to the national employment equity strategy, WITT would like to reiterate our commitment to see the development of a national employment equity strategy mandated by the legislation. The strategy would be developed in partnership with groups like the Canadian Labour Force Development Board and the national reference groups for each of the designated groups. It should focus on transitions to employment and the role of Human Resources Development employment equity activities on the one hand, and its human resource planning and public program and training activities on the other.

It would include a review of eligibility criteria and targets for the participation of designated groups in federally funded job training programs, as noted in A Matter of Fairness, recommendation 5.4.

We leave ourselves open to your questions.

The Chair: Thank you for your remarks.

Mrs. Hayes, would you like to start.

Mrs. Hayes: I'd like just a clarification, to start, and then I'll pass it to the other side.

Exactly who do you represent in Women in Trades and Technology? How many, and what types of occupations?

• 2045

Ms Braundy: Women in Trades and Technology has over 40 groups across the country, from British Columbia to Newfoundland, in the Northwest Territories, Ontario—every province and territory in Canada. We represent women who work in apprenticeable trades and technology occupations, technicians, robotics, electronics, a whole variety of fields. I myself am a carpenter, and Brenda is an electronics technician.

Mrs. Hayes: Typically, the education level. . .?

Ms Braundy: I personally have a university degree, and then I took an apprenticeship in carpentry.

Mrs. Hayes: There's a report called *Education in Canada* (1992–93), and it seems that in undergraduate diplomas or certificates women actually outnumber men at this point in time.

[Traduction]

Nous recommandons fortement d'éliminer toutes les dispositions qui empêchent que la collecte d'informations soit utilisée pour fonder une plainte si le contrôle de l'application n'a rien donné ou n'a pas été entrepris et qu'il a fallu déposer une plainte en vertu des droits de la personne.

Mme Braundy: En ce qui concerne les sanctions, nous recommandons fortement que l'on tienne compte de la proposition d'un système gradué d'amendes que fait le Parti libéral dans son rapport minoritaire du rapport *Une question d'équité*, et qu'on modifie en conséquence l'article 33.

Mme Grzetic: Nous affirmons qu'attendre cinq ans pour voir si la loi pose problème, c'est beaucoup trop long. À l'ère de l'évaluation et de la réévaluation des pratiques d'emploi, il faudrait modifier le paragraphe 41(1) pour que la loi soit revue tous les trois ans.

Mme Braundy: Quant à une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi, nous répétons que nous souhaitons voir la loi imposer l'élaboration d'une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi. Cette stratégie doit être mise au point en collaboration avec des instances telles que la Commission canadienne de mise en valeur de la main—d'oeuvre et des groupes nationaux de référence pour chacun des groupes désignés. Cette stratégie doit mettre l'accent, d'une part, sur la transition à l'emploi et sur le rôle des activités d'équité en matière d'emploi du ministère du Développement des ressources humaines et, d'autre part, sur la planification des ressources humaines et sur les programmes publics et les activités de formation.

Comme le signale la recommandation 5.4 du rapport *Une question d'équité*, cette stratégie doit examiner les critères d'admissibilité et les objectifs de participation des groupes désignés aux programmes fédéraux de formation professionnelle.

Nous sommes disposées à répondre à vos questions.

Le président: Merci de votre exposé.

Madame Hayes, voulez-vous commencer?

Mme Hayes: J'aimerais d'abord avoir une précision, puis je céderai la parole à mes collègues.

Que représente exactement le WITT? Combien d'emplois et quel genre d'emplois représentez-vous?

Mme Braundy: Women in Trades and Technology compte plus de 40 groupes membres dans tout le pays, de la Colombie-Britannique à Terre-Neuve, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Ontario—dans chaque province et territoire du Canada. Nous représentons des femmes qui travaillent dans des métiers d'apprentissage, dans les secteurs de la technologie, dans des domaines techniques, dans la robotique, l'électronique, dans divers champs d'activité. Pour ma part, je suis charpentière, et Brenda est technicienne en électronique.

Mme Hayes: Et en général, le niveau d'éducation. . .?

Mme Braundy: Pour ma part, j'ai obtenu un diplôme universitaire avant de faire mon apprentissage de charpentière.

Mme Hayes: Il y a un rapport intitulé L'éducation au Canada en 1992-1993 selon lequel il y aurait à l'heure actuelle, en fait, plus de femmes que d'hommes qui détiennent des diplômes et certificats de premier cycle.

Ms Braundy: Not in technical occupations. Women currently make up only 3% of professional associations in technologists' and technicians' occupations, and they make up approximately 1.6% of apprentices in Canada.

Mrs. Hayes: Has any statistical work been done as to the demand for women in those occupations?

Ms Braundy: Well, I don't think we need statistical work for the demand, because we know that's why we're here calling for more appropriate enforcement of the employment equity legislation. The demand is not as strong as we would like it to be.

We can speak anecdotally...and certainly I can speak from having done a national study on the graduates of exploratory programs in this country, 76% of whom went on to technical training and only about 45% of whom were actually working in their trades. When you did the study and examined the reasons why they weren't working in their trades, it was because they had had the door slammed in their faces and things said: we don't hire women, they distract the men. Those kinds of attitudes are still quite prevalent in our Canadian workforce.

But the thing I personally have found on the job—and I'm a union carpenter, I've worked on coal silos and hospitals and all kinds of different construction projects—is that once the guys get a chance to work with you, that changes. They're really interested and they find that, hey, we like working with women; we like what they talk about, we like working together. It's a cooperative, collaborative thing. But until they're forced into the position of having to have that experience, they're very reluctant to try.

Mrs. Hayes: Thank you for clarifying that.

Mr. Grose: Mr. Chairman, am I correct in assuming that we have had no previous formal presentation of what the ladies—

The Chairman: Has the clerk not received the brief?

The Clerk of the Committee: I received it just before the meeting. I'm waiting for photocopies to arrive.

Mr. Grose: Then I don't have it. It's not that I'm stupid.

Well, that having been said, I still feel I'm not adequately served and my constituents and the people of this country are not adequately served, because I think these ladies have come from afar and they've made a presentation most of which I can't remember. It's been a long day, and I didn't have a photographic memory at 7 o'clock this morning when I started. I certainly don't have it now.

So I'm having trouble with the presentation, and I'm wondering how we can best utilize the experience of these ladies. I certainly cannot remember everything they said. The reply to the question of the hon. member across the way was the first acquaintance I had with their skills, which fascinate me. But I'm at a loss as to how to pursue our investigation, because I don't have anything to go on.

[Translation]

Mme Braundy: Pas dans les domaines techniques. À l'heure actuelle, les femmes ne représentent que 3 p. 100 seulement des membres des associations professionnelles de technologues et de techniciens et environ 1,6 p. 100 des apprentis au Canada.

Mme Hayes: Existe-t-il des analyses statistiques de la demande de femmes dans ces emplois?

Mme Braundy: Eh bien, je pense qu'une telle analyse statistique serait superflue; c'est parce que cette demande est faible que nous sommes venues demander que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit mieux appliquée. La demande n'est pas aussi forte que nous le souhaiterions.

Nous pouvons vous présenter des données anecdotiques... Je sais, pour avoir fait une étude nationale sur les diplômées des programmes exploratoires, que 76 p. 100 d'entre elles ont ensuite suivi une formation technique et qu'environ 45 p. 100 seulement travaillent en fait dans leur métier. Dans le cadre de cette étude, j'ai essayé de déterminer pour quelles raisons elles ne travaillent pas dans leur métier, et j'ai appris que c'était parce qu'on leur avait claqué la porte au nez en leur disant: nous n'embauchons pas de femmes parce qu'elles distraient les hommes. Ce genre d'attitude est encore très répandu dans la population active au Canada.

J'ai constaté personnellement en cours d'emploi—et je suis charpentière syndiquée; j'ai travaillé dans des silos de stockage de charbon, dans des hôpitaux et sur divers chantiers de construction—que lorsque les gars ont la chance de travailler avec des femmes, cette attitude change. Ils sont vraiment intéressés et se rendent compte, à leur grande surprise, qu'ils aiment travailler avec des femmes; qu'ils aiment leur conversation; nous aimons travailler ensemble. C'est une question de coopération. Mais tant qu'on ne les oblige pas à en faire l'expérience, ils sont très réticents à l'idée d'essayer.

Mme Hayes: Merci d'avoir éclairci ce point.

M. Grose: Monsieur le président, ai-je raison de supposer que nous n'avons pas reçu le mémoire de ces dames avant le début de la séance.

Le président: Le greffier n'a-t-il pas reçu le mémoire?

Le greffier du Comité: Je l'ai reçu juste avant le début de la séance. J'attends maintenant les photocopies.

M. Grose: Alors, je ne l'ai pas. Ce n'est pas que je sois stupide.

Bon, cela étant dit, j'ai encore le sentiment d'être mal servi et que mes électeurs et la population de ce pays sont mal servis, parce que ces dames sont venues de loin, je pense, et elles ont fait un exposé dont je n'ai pas retenu grand-chose. La journée a été longue; ma mémoire n'était pas parfaite ce matin, à 7 heures, lorsque j'ai commencé. Elle est loin de l'être maintenant.

Donc, j'ai un problème, et je me demande comment nous pouvons tirer le meilleur avantage de l'expérience de ces dames. Je ne me rappelle absolument pas tout ce qu'elles nous ont dit. C'est en écoutant leur réponse à la question de mon collègue d'en face que j'ai découvert quelles sont leurs compétences, et je suis fasciné. Mais je ne sais pas du tout comment poursuivre notre enquête, puisque je n'ai pas de document sur lequel m'appuyer.

The Chair: The observations are well taken, and of course the clerk has advised all witnesses to submit the brief in advance. I cannot answer for the witnesses.

Ms Braundy: We were not told to submit our brief in advance.

The Clerk: I will confess that I had some difficulty in communicating with them, just getting on the phone. I was told that their brief would not be available before the meeting.

The Chairman: Well, we will look into that procedural issue. That is not what we are to debate here. I guess I can only plead for understanding on the part of all, but the point raised by Mr. Grose definitely is well taken.

• 2050

Ms Braundy: I can't imagine that you wouldn't have questions to ask of us.

The Chair: I will request that we cease debate on this procedural issue. I would like to go to the substance of the presentation, with the permission of the presenter.

Have you any questions, Mr. Telegdi?

Mr. Telegdi: Just to follow up on what Sharon Hayes said, that was an interesting study. You were referring to universities, that in 1990 women made up 55% of those with undergraduate degrees. They earned a higher average hourly wage than did men.

I mention that because I come from the University of Waterloo. Ms Hayes comes from the University of Waterloo. I understand we have somebody back here from the University of Waterloo who is going through the process now.

There is no question that the university has changed greatly in terms of faculty members and in terms of getting more people into professional programs. I think a lot needs to be done in the particular areas you are involved in, non-traditional occupations, but great strides have been made. It was very much a male bastion at the time I attended and at the time Sharon attended. She enjoyed that fact more than I did.

As well, when I look at the percentage of people from a visible minority group who are graduating from university, once again, the visible minorities do better proportionately than their numbers in the population.

Statistics Canada has a 1986 breakdown of 60 different ethnic groups in a list of average income by ethnic group—including Canadian. Out of the 60, Canadians are number 27. According to 1986 figures, the second and third, earning substantially more than the average, are members of visible minority groups.

I guess my problem is that surely those visible minority groups have arrived from an economic standpoint. Why do we continue to refer to them, for the purpose of employment equity, as "oppressed people", as some witnesses have said? I have trouble seeing somebody doing that well economically as being oppressed or disadvantaged.

[Traduction]

Le président: Ces observations sont bien fondées, et le greffier a évidemment conseillé à tous les témoins d'envoyer leur mémoire d'avance. Je ne peux pas répondre à la place des témoins.

Mme Braundy: On ne nous a pas dit d'envoyer notre mémoire d'avance

Le greffier: J'avoue que j'ai eu un peu de mal à communiquer avec elles par téléphone. On m'a dit que leur mémoire ne serait pas disponible avant la réunion.

Le président: Eh bien, nous examinerons cette question de procédure. Mais ce n'est pas pour discuter de cela que nous sommes réunis. Je ne peux rien faire de plus que de demander à tous et chacun d'être indulgent, mais M. Grose a certainement eu raison de soulever ce point.

Mme Braundy: Je ne peux pas croire que vous n'avez aucune question à nous poser.

Le président: Je demande qu'on mette fin à ce débat de procédure. J'aimerais que nous discutions du fond de cet exposé, avec la permission du témoin.

Avez-vous des questions, monsieur Telegdi?

M. Telegdi: Pour enchaîner sur ce que disait Sharon Hayes, il s'agit d'une étude intéressante. Vous faisiez allusion au fait qu'en 1990 les femmes représentaient 55 p. 100 des diplômés du premier cycle universitaire. Leur salaire horaire moyen était plus élevé que celui des hommes.

Je mentionne cela parce que je suis diplômé de l'Université de Waterloo. M^{me} Hayes est également diplômée de l'Université de Waterloo. Et je crois qu'il y a quelqu'un là-bas qui est en train de faire ses études à l'Université de Waterloo.

Il ne fait aucun doute que les choses ont énormément changé dans cette université en ce qui concerne la composition du corps professoral et l'inscription accrue aux programmes de formation professionnelle. Je pense qu'il reste encore beaucoup de choses à faire dans les domaines qui vous intéressent, les emplois non traditionnels, mais des progrès énormes ont été réalisés. De mon temps, c'était un véritable bastion mâle, et ce l'était encore lorsque Sharon y a fait ses études. C'est d'ailleurs une chose qu'elle a appréciée plus que moi.

En outre, lorsque je vois le pourcentage des membres des minorités visibles qui obtiennent leur diplôme universitaire, encore une fois, les minorités visibles ont une représentation proportionnellement plus élevée que dans la population.

Statistique Canada a établi pour 1986 la liste des revenus moyens, avec une ventilation de 60 différents groupes ethniques — y compris les Canadiens. Parmi ces 60 groupes, les Canadiens se placent au 27e rang. Selon ces données de 1986, ce sont des membres des minorités visibles qui se placent au deuxième et troisième rangs et qui ont donc des revenus considérablement plus élevés que la moyenne.

Je suppose que ces minorités visibles ont réussi sur le plan économique. Je n'arrive donc pas à comprendre pourquoi nous continuons à les décrire, aux fins de l'équité en matière d'emploi, comme des «personnes opprimées», comme l'ont fait certains témoins. J'ai du mal à admettre qu'une personne qui s'en tire si bien sur le plan économique puisse être considérée comme une personne opprimée ou défavorisée.

Ms Braundy: Are you asking a question?

Mr. Telegdi: I am asking a question. Actually, that's one of the very basic questions to the whole visible minority presentation.

Ms Braundy: I think you really have to look at the divisions between visible minorities. As you say, you have a list of visible minorities. It is quite long. The reality is, when you look at black Canadians, they're making far. . . If you were able to take them out by a category, you would find that their disadvantages were much stronger than perhaps some other visible minorities in some other categories.

If you're going to look at visible minorities, you really do need to look at them not as a whole, as a homogeneous group.

The Chair: Let me interject here for clarification.

Are you making a recommendation with respect to setting numerical goals based on individual visible minority group membership?

Ms Braundy: No, I don't think I am. I am not qualified to make that recommendation. I question why we're being asked about that.

The Chair: The question can be asked. You can decline to answer the question.

Mr. Telegdi: Just to follow up on what you were saying about blacks—assuming most of the ones under "Jamaican" would be black—they rank 50th. But according to this, Egyptians are ranked at 2 and the Japanese are ranked at 3.

I agree with you: all visible minority groups are not the same. But all the witnesses we asked who had some expertise in their area said they didn't want to divide them. They did not want to exclude anybody in terms of a visible minority.

There is absolutely no way of saying your visible minority is going to reflect, in the workplace, the visible minorities in Canada—outside the fact that they fall under visible minorities.

The Chair: Do you have any comment?

• 2055

Ms Grzetic: I'd like to make a comment on that. It's related to your sheet there. I'd like to see the breakdown based on gender in those groups. I think you'd see a whole lot more interesting stuff happening than what you have there on the paper. We're here representing women in occupations where they're under-represented in the workforce, generally the technical occupations. So a lot of the work we do is work based on gender.

I think you would see some interesting data if you had that breakdown. It's just a suggestion.

[Translation]

Mme Braundy: Posez-vous une question?

M. Telegdi: Je pose une question. En fait, c'est l'une des questions les plus fondamentales lorsque l'on parle de la représentation des minorités visibles.

Mme Braundy: Je pense que vous devriez examiner la différence entre les minorités visibles. Comme vous le disiez, vous avez une liste de minorités visibles. Elle est assez longue. Le fait est que les Noirs gagnent... Si vous pouviez les identifier comme une catégorie, vous verriez qu'ils sont beaucoup plus défavorisés que ne le sont peut-être d'autres minorités visibles dans d'autres catégories.

Si vous voulez examiner la situation des minorités visibles, vous ne pouvez pas vous contenter de les considérer comme un ensemble, comme un groupe homogène.

Le président: Je me permets de vous interrompre pour vous demander un éclaircissement.

Est-ce que vous nous recommandez d'établir des objectifs quantitatifs en fonction de l'appartenance à une minorité visible donnée?

Mme Braundy: Non, je ne le pense pas. Je ne suis pas compétente pour faire ce genre de recommandation. D'ailleurs, je me demande pourquoi vous nous interrogez sur cette question.

Le président: Le député a le droit de poser la question. Vous avez le droit de refuser d'y répondre.

M. Telegdi: Pour enchaîner sur ce que vous disiez au sujet des Noirs—et je suppose que la plupart des personnes identifiées comme étant «Jamaïcaines» sont noires—ils se placent au 50e rang. Mais d'après cette liste, les Égyptiens sont au deuxième rang et les Japonais au troisième.

Je suis d'accord avec vous pour dire que les minorités visibles ne sont pas toutes pareilles. Mais tous les témoins qui avaient une certaine compétence dans leur domaine à qui nous avons posé la question ont dit qu'ils ne voulaient pas faire de distinction entre les minorités visibles parce qu'ils ne voulaient exclure personne.

Il n'y a absolument aucun moyen de dire que la participation des minorités visibles à la population active reflétera leur représentation dans la population—à part le fait qu'ils sont tous regroupés dans la catégorie des minorités visibles.

Le président: Avez-vous des observations à faire?

Mme Grzetic: Permettez-moi de faire une observation à ce sujet. Cela revient un peu à ce que vous dites dans votre document. J'aimerais voir la répartition en fonction du sexe dans ces groupes. Je suis certaine que ce serait beaucoup plus intéressant que ce qu'on trouve dans le document. Nous sommes ici pour représenter les femmes travaillant dans des domaines où elles sont généralement sous-représentées, souvent dans des postes techniques. Une grande partie de notre travail se fonde donc sur la division entre les sexes.

Une telle répartition se révélerait sans doute très intéressante, mais ce n'est qu'une proposition.

Mr. Maloney: I refer my remarks to the construction industry. Do you work for a company or do you work as a union member?

Ms Braundy: Both.

Mr. Maloney: A project requires 20 carpenters, say, and the contractor calls up the union hall and asks for 20 carpenters. I suppose he picks and chooses or whatever. I'm concerned that we can perhaps track that contractor with his employment force, but if his employment force really fluctuates, you're really working for the union or as a union representative. Do you see what I mean? How are we going to catch you as working or not working? How are we going to protect you from being discriminated against?

Ms Braundy: One of the appendices I'm very sorry I left in British Columbia—it's sitting on my desk, but I will send it to you—is the tendering agreements put out by the B.C. provincial government around the Island Highway and the Port Coquitlam court—house. They have asked the contractors to work with the unions and put in their tendering bids for those contracts based on incorporating employment equity principles in the work they're doing.

So I do think you can have a collaborative effort between employers and unions to ensure that significant numbers of designated groups are on the site. In fact, on a number of those, the employment equity clauses have been built into the contract, requiring training and hiring of members of the designated groups.

On the Island Highway project in British Columbia, which I think is a \$1.3 billion job, the provincial government decided to build those clauses into the contract. In fact, so far 230 women have been trained in their training program to work on that job. So it is possible.

The deal they made to get that clause into the contract with the building trades, because the contract they have is not with the tendering documents but is in fact with the building trades unions, with the council of unions that's doing that job, they built an employment equity clause into that contract and negotiated it. So that's the labour contract.

The unions said, yes, they would agree. What happened is that the government said, okay, if they would agree to putting employment equity into that contract, the jobs would go union. The government would take union bids if they could ensure that those social goals were being met.

When you have the opportunity with employment equity, I really think it's very important—it's one of the key pieces of our brief—that training be incorporated under the act. The whole issue, when you're talking about qualified and qualifiable people, is that we have to train Canadians. That's what part of the principle of employment equity is all about. We have to train Canadians.

[Traduction]

M. Maloney: Mes observations s'adressent à la représentante de l'industrie de la construction. Êtes-vous à l'emploi d'une société, ou travaillez-vous à titre de membre d'un syndicat?

Mme Braundy: Les deux.

M. Maloney: Supposons qu'il faille 20 menuisiers pour un projet et que l'entrepreneur demande au syndicat de lui trouver ces 20 menuisiers. J'imagine qu'il choisit ces employés d'une façon ou d'une autre. Il est peut-être possible d'examiner la main-d'oeuvre de cet entrepreneur, mais cette main-d'oeuvre fluctue grandement, puisqu'en fait vous travaillez pour le syndicat ou à titre de représentant du syndicat. Vous voyez ce que je veux dire? Comment pourrons-nous savoir si vous travaillez ou si vous ne travaillez pas? Comment pourrons-nous vous protéger de la discrimination?

Mme Braundy: Malheureusement, j'ai laissé l'une des annexes en Colombie-Britannique—elle se trouve sur ma table de travail, mais je vous la ferai parvenir. Elle porte sur les accords de marché mis en place par le gouvernement provincial de la Colombie-Britannique relativement à l'autoroute Island et au palais de justice de Port Coquitlam. Le gouvernement a demandé aux entrepreneurs de collaborer avec les syndicats et de tenir compte, dans les soumissions qu'ils présenteront à l'égard de ces contrats, des principes de l'équité en matière d'emploi.

Il est donc possible à mon avis d'amener les employeurs et les syndicats à collaborer de façon à ce qu'un nombre important de personnes appartenant aux groupes désignés travaillent sur les chantiers. En fait, on a intégré à certains de ces contrats des dispositions d'équité en matière d'emploi exigeant que des membres des groupes désignés soient formés et embauchés.

Dans le cas de l'autoroute Island, en Colombie-Britannique, un projet de 1,3 milliard de dollars, je crois, le gouvernement provincial a décidé d'intégrer de telles dispositions au contrat. Enfin, jusqu'ici 230 femmes ont reçu des cours de formation pour travailler sur ce chantier. C'est donc faisable.

Pour intégrer cette disposition au contrat signé avec les syndicats des métiers de la construction, puisque le contrat n'est pas lié au document de soumission, mais qu'il est signé avec les syndicats des métiers de la construction, et avec le conseil des syndicats qui réalise les travaux, le gouvernement a ajouté une disposition d'équité en matière d'emploi au contrat et l'a négociée. C'est ainsi qu'il a présenté le contrat relatif à la main-d'oeuvre.

Le gouvernement a dit que s'ils étaient d'accord pour intégrer les principes d'équité en matière d'emploi dans ce contrat, les emplois iraient aux syndicats. Le gouvernement accepterait les soumissions des syndicats s'ils s'engageaient à ce que ces objectifs sociaux soient atteints.

Dans l'équité en matière d'emploi, lorsque c'est possible—et c'est très important à mon avis; c'est l'un des principaux éléments de notre mémoire—il faut tenir compte de la formation des travailleurs, conformément à ce que prévoit la loi. On parle toujours de travailleurs qualifiés et de travailleurs qualifiables, mais ce qu'il faut, c'est former les Canadiens. Cela fait partie des objectifs de l'équité en matière d'emploi. Il faut donner de la formation aux Canadiens.

So to take this opportunity, through the act, to say if we do not have all the qualified people, because of the systemic discrimination, that we've had previously, maybe we don't have all the qualified people we'd have of other kinds of people, but we do have a responsibility to train our population. That's why we are recommending "qualifiable".

But yes, I do believe you can work out those solutions and get successful results.

Mr. Maloney: The numbers you feel should be covered under the act are above 15. We've have some witnesses come before us suggesting that the costs of administration dictate against benefits being obtained below 100.

• 2100

Ms Braundy: More specifically in our recommendation we have said that those with under 75 employees would report in a modified form so that the administration issues wouldn't be quite so difficult. But the reality is that, with computer technology at its current level, reporting on these kinds of things is not an onerous task.

Mr. Maloney: I suppose the fact that it would be expected, even though perhaps not being as disciplined as for those over 100, would have merit as well.

Ms Braundy: I didn't understand what you said.

Mr. Maloney: I just commented that if it's expected of people of firms, say, of 75 and under to observe the principles of employment equity—

Ms Braundy: Absolutely.

Mr. Maloney: —notwithstanding that we can't necessarily discipline them or investigate them as well—

Ms Braundy: Why wouldn't you be able to investigate them?

Mr. Maloney: Again, it's the cost factor.

Ms Braundy: Our suggestion is that people file plans and that these be reviewed, and if they are found wanting, that should be a cause for a compliance review. I don't care what the size of the company is. A compliance review in a company with 35 employees would take much less time.

The Chair: You indicated during the presentation that you would not like anybody to be hired or not hired unrelated to ability. Do I get from this that the merit principle is primary in employment? Yes or no.

Ms Braundy: The merit principle concept of the person best qualified for the job has been used traditionally by people who hire people who they think are the best qualified people for the job because they look as they do.

The Chair: No.

Ms Braundy: Yes, yes, yes.

The Chair: No, no, no. My point is that that is a debate of the past. When I pose the question, it is not in that context. I am posing the question based on the qualifications that you can determine in the most objective way possible and the criteria for the job. Knowing those assumptions, I would like you to tell the committee whether merit has primacy in employment.

[Translation]

Il faut donc dire, par le truchement de la loi, que si nous ne disposons pas de tous les travailleurs qualifiés dont nous avons besoin, en raison de la discrimination systémique qui existait auparavant, nous avons la responsabilité de former notre population. C'est pourquoi nous recommandons l'utilisation de l'adjectif «qualifiable».

Oui, je crois qu'on peut mettre en place des solutions comme celle-là et obtenir de bons résultats.

M. Maloney: Vous dites que, d'après vous, la loi devrait viser les entreprises comptant plus de 15 employés. Certains des témoins que nous avons entendus ont dit qu'il n'est pas possible d'accorder davantage dans les entreprises comptant moins de 100 employés en raison des coûts d'administration.

Mme Braundy: Plus précisément, nous avons dit dans notre recommandation que les entreprises comptant moins de 75 employés présenteraient leur rapport sous une forme modifiée de façon à faciliter l'administration. Mais compte tenu des progrès qu'a faits l'informatique, il n'est pas si onéreux de présenter des rapports

M. Maloney: J'imagine que, même sous une forme moins rigoureuse que pour les entreprises de plus de 100 employés, le fait de leur faire appliquer ce principe aurait sans doute du bon.

Mme Braundy: Je n'ai pas compris ce que vous dites.

M. Maloney: J'ai simplement dit que si l'on demande aux firmes de 75 employés ou moins de respecter les principes de l'équité en matière d'emploi. . .

Mme Braundy: Tout à fait.

comme ceux-là.

M. Maloney: . . . sans égard au fait qu'il n'est peut-être pas possible de leur imposer des sanctions ou de faire des enquêtes à leur suiet. . .

Mme Braundy: Pourquoi ne pourrait-on pas faire d'enquête à leur sujet?

M. Maloney: Pour une question de coût, encore une fois.

Mme Braundy: On pourrait peut-être demander aux entreprises de déposer des plans qui seraient ensuite examinés. Si on constate que ces plans sont insuffisants, on pourrait procéder à un examen. Peu importe la taille de la société. Il faudrait bien moins de temps pour vérifier si une société de 35 employés se conforme aux règles.

Le président: Vous avez dit dans votre exposé qu'il ne faudrait pas accepter ou rejeter les candidatures sans égard aux compétences. Dois—je comprendre que l'emploi se fonde surtout sur le principe du mérite? Veuillez répondre par oui ou non.

Mme Braundy: Le principe du mérite, celui de la personne la plus qualifiée pour l'emploi, a toujours servi à embaucher les personnes que l'employeur estimait être les mieux qualifiées en raison de leur apparence.

Le président: Non.

Mme Braundy: Oui, oui, oui.

Le président: Non, non, non. À mon avis, cette discussion appartient déjà au passé. Je ne pose pas la question dans ce contexte. Je parle des compétences qui peuvent être évaluées de la façon la plus objective possible par rapport aux critères de l'emploi. À partir de là, pourriez—vous dire au comité si le principe du mérite devrait avoir la primauté dans l'emploi?

Ms Braundy: Qualifications are always subjective. Someone might have high qualifications in one area and low qualifications in another, while the other person might have...

I was recently discussing this subject with the vice-president of B.C. Hydro, and he said that if he were given two candidates, one of whom had high technical skills and low communication skills and another who had low technical skills because they'd never had the experience but were extremely motivated and had good communications skills, then he would rather choose the person who could be trained as the person to have working for him. That answers the question a little bit better than sort of black and white. It's not a black—and—white issue.

The Chair: I am not debating; I am asking questions, seeking answers.

On being qualifiable within a reasonable period of time via training: from your point of view, what will constitute a reasonable period of time, knowing the variability of job requirements?

Ms Braundy: It depends on the level of qualification the person comes with.

The Chair: Obviously.

Ms Braundy: That's right.

The Chair: Do you have any range?

Ms Braundy: When you say "a reasonable period of time", is the job you're talking about an apprenticeable job that would then require a certain period of apprenticeship that is a normal process of training and learning in technical occupations?

• 2105

The Chair: What is the maximum period of time for an apprenticeship?

Ms Braundy: An apprenticeship goes anywhere from three to five years. Some electrical apprenticeships are usually five years, carpentry is four, electronics is four.

The Chair: Let us take a five-year apprenticeship program, for example. What would constitute a reasonable period of time within that five-year apprenticeship program?

Ms Braundy: I would say a nine-month pre-employment program.

The Chair: So in other words, 9 out of 60 months would be a reasonable proportion of time? I'm trying to get the concept—

Ms Braundy: No. When I'm suggesting that somebody would have to be qualifiable, I would say they would come to that apprenticeship having had a pre-apprenticeship training program. So they would be ready to enter an apprenticeship. Rather than hiring a qualified person when they already have x number of qualified people on the job, the employer would perhaps hire an apprentice or someone who can be trained and use the people they have on their job to train.

[Traduction]

Mme Braundy: Les compétences sont toujours subjectives. Quelqu'un peut être très qualifié dans un domaine et moins dans un autre, alors qu'une autre personne pourrait. . .

J'ai récemment discuté de ce sujet avec le vice-président de B.C. Hydro; il a dit que s'il devait choisir entre deux candidats dont l'un possède de grandes compétences techniques, mais une faible capacité de communication, et le second possède moins de compétences techniques par manque d'expérience, mais est par ailleurs très motivé et possède de bonnes capacités de communication, il choisirait de préférence la personne qu'il peut former pour travailler avec lui. Cela répond mieux à votre question que des arguments tranchés au couteau, car il ne s'agit pas d'une question à laquelle on puisse répondre catégoriquement.

Le président: Je ne discute pas; je pose des questions pour obtenir des réponses.

Pour ce qui est de rendre un candidat qualifiable dans une période raisonnable de temps au moyen de cours de formation, à votre avis, que serait une période raisonnable de temps, compte tenu de la vaste gamme des exigences de travail?

Mme Braundy: Cela dépend des compétences que possède déjà le candidat.

Le président: De toute évidence.

Mme Braundy: C'est exact.

Le président: Pourriez-vous nous donner une idée approximative de la durée?

Mme Braundy: Lorsque vous parlez de «période raisonnable», s'agit-il d'un emploi nécessitant une certaine période d'apprentissage, une période de formation et d'apprentissage, comme on en trouve normalement dans les postes techniques?

Le président: Quelle est la durée maximum d'un apprentissage?

Mme Braundy: L'apprentissage dure de trois à cinq ans. Pour les électriciens, c'est souvent cinq ans, pour la menuiserie et l'électronique, quatre.

Le président: Prenons l'exemple d'un programme d'apprentissage sur cinq ans. Quelle proportion de ce temps constituerait une période raisonnable?

Mme Braundy: Un programme de pré-emploi de neuf mois, par exemple.

Le président: Autrement dit, vous pensez qu'une proportion de neuf mois sur soixante serait raisonnable? J'essaie de me faire une idée...

Mme Braundy: Non. Quand je parle de qualification, cela signifie que les gens commenceraient l'apprentissage après avoir suivi un programme de pré—apprentissage. Après ce programme, ils seraient prêts à commencer leur apprentissage. Au lieu d'embaucher une personne qualifiée quand ils ont déjà plusieurs employés qualifiés, les employeurs embaucheraient un apprenti, et cet apprenti serait formé par le personnel qualifié.

The Chair: Is there an understanding inherent in your recommendation on training that if at the end of the reasonable period of time the expertise has not been reached, then the hiring must be terminated?

Ms Braundy: I would say so. Yes, absolutely.

The Chair: So the hiring therefore would be probationary?

Ms Braundy: I would say so.

The Chair: Now, you indicated that there ought to be a review within three years.

Ms Braundy: Yes.

The Chair: Do you think there would be enough data to cover in three years?

Ms Braundy: Well, I think we already have eight years of data.

The Chair: No, I mean this is-

Ms Braundy: No, we already have eight years of data about these companies. I don't think you'd throw that data out the window because you create a new act.

You're not really creating new criteria for those people to meet. You're still looking at an employment equity plan, an employment equity process and employment equity results. You've seen a certain level of results up until this time. So three years down the road, you're going to be able to judge the results against where you are now.

The Chair: So that's your submission.

Now, in the study you referred to, done by yourself, how many subjects did you study?

Ms Braundy: The graduate survey had 2,000 surveys and interviews with about 180 people.

The Chair: Now, just to pursue that, during the training program you alluded to, who ought to be the sponsor? Should it be government, the employer, the employee, or any combination?

Ms Braundy: I would say there should be some collaboration between the government and the employer in this training program.

The Chair: Are you excluding the employee?

Ms Braundy: I think the employee in fact invests a significant amount of their lives in training. So, yes, I am excluding the employee. I don't think the employee should have to pay for the training.

Ms Grzetic: I just want to put into context the training program she's talking about. It's a combination of a career exploratory program and a bridging program, where we give women the opportunity to develop hands—on skills in occupations where women are under—represented in the workforce. Basically for all of those women it's the first time they've been able to work on a lot of those kinds of skills and with those kinds of tools.

We've leaned our program in Newfoundland much more towards the technologies. We're finding that in the technologies we're again seeing a repeat of what happened in the trades. Women again tend to be clustered at the bottom in the lower-paid, lower-status positions. So we're trying to do something about the technologies before they get as bad as the trades.

[Translation]

Le président: Est-ce que votre recommandation prévoit une période de temps raisonnable après laquelle, si l'apprenti n'a pas atteint un niveau de compétence raisonnable, il est congédié?

Mme Braundy: Je pense que oui. Oui, absolument.

Le président: Par conséquent, cela constituerait une période de probation?

Mme Braundy: Je dirais que oui.

Le président: Vous dites que le programme devrait être réétudié après une période de trois ans.

Mme Braundy: Oui.

Le président: Pensez-vous que trois années soient suffisantes pour recueillir les données nécessaires?

Mme Braundy: Nous avons déjà huit années de données.

Le président: Non, je veux parler de ce...

Mme Braundy: Non, nous avons déjà huit années de données au sujet de ces compagnies. On ne va pas jeter ces données-là à la poubelle sous prétexte qu'une nouvelle loi aura été adoptée.

En effet, cette loi n'introduit pas de nouveaux critères, et il s'agit toujours d'un plan d'équité en matière d'emploi, 'un processus d'équité en matière d'emploi, d'un processus axé sur l'équité en matière d'emploi. Certains résultats sont déjà apparents, et dans trois ans il devrait être possible de comparer la situation d'alors à la situation actuelle.

Le président: Voilà donc votre proposition.

Combien de sujets avez-vous étudiés dans le cadre de votre étude?

Mme Braundy: L'enquête sur les diplômés portait sur 2 000 enquêtes et entrevues avec environ 180 personnes.

Le président: Restons un instant sur ce sujet-là; qui devrait financer ce programme de formation dont vous avez parlé? Le gouvernement, l'employeur, l'employé, ou plusieurs d'entre eux?

Mme Braundy: Je pense que le gouvernement et l'employeur devraient contribuer à ce programme de formation.

Le président: Vous excluez l'employé?

Mme Braundy: À mon avis, l'employé a investi une partie importante de son existence même. Effectivement, j'exclurais l'employé. Il n'est pas normal que l'employé doive payer la formation.

Mme Grzetic: Ce programme de formation dont elle parle, j'aimerais le remettre dans son contexte; c'est un programme de prospection de carrière et de transition qui donne aux femmes la possibilité d'acquérir, en situation de travail, des compétences dans des secteurs où les femmes sont sous—représentées. Pour toutes ces femmes, c'est la première fois qu'elles ont l'occasion d'acquérir de telles compétences et de travailler avec de tels outils.

À Terre-Neuve, nous avons surtout axé notre programme sur les nouvelles technologies. Ce qui se produisait jadis dans les métiers se produit actuellement dans le secteur technologique. Encore une fois, les femmes sont cantonnées au bas de l'échelle, dans les postes les moins bien considérés. Nous essayons donc de redresser la situation dans le secteur technologique avant que ça ne devienne aussi grave que pour les métiers.

That's the context of our program. Oftentimes there are many re-entry women in the program, women who have been at home for a number of years and/or chronically unemployed.

Ms Braundy: I can leave you a copy of the national standards and guidelines for that program. I think you might find it interesting.

[Traduction]

Voilà donc le contexte de notre programme. Il accueille très souvent des femmes qui reviennent sur le marché du travail, des femmes qui sont restées au foyer pendant des années ou qui souffrent de chômage chronique.

Mme Braundy: Je peux vous donner un exemplaire des normes et directives nationales de ce programme. Cela pourrait vous intéresser.

• 2110

The Chair: You may submit it to the committee.

You mentioned Newfoundland. There is a big project there: Hibernia. Would you be able to share, in a minute, any good, exciting or sorrowful experience about employment in the Hibernia project on the part of women with technical expertise?

Ms Grzetic: Yes, I can share some things with you. I suppose it would not be much of a surprise to anyone if I said that there are billions of federal dollars in the project in terms of the partnership, and that there are millions of dollars in the project in federal training funds.

The purpose of those training funds was to train the workforce to prepare them for the Hibernia project, but the huge amount of training dollars had another purpose, as well, which was to train Newfoundland's workforce for the petroleum industry of tomorrow. This means basically future Hibernia-type projects.

That was the purpose of the training. So chances are that the people who basically had the opportunities on the Hibernia project are the people who will continue to work in other petroleum—based projects in the future.

There was no upfront commitment to equity from the project as a whole. There were some individual commitments made—one was by NODECO, which is the main contractor—in the environmental protection plan. Other commitments were, again, individual commitments made by individual unions of the Oil Development Council.

I can also tell you about women's experience on the project. The special project agreement that was signed under the Atlantic Accord stated that for the project, hiring would go to qualified workers on a first—come, first—served basis.

A general advertisement went into the paper in St. John's in late fall 1991. There was a general call for workers at that time. They were receiving hundreds and hundreds of applications a day. Almost a year later, they started recruiting women.

Now, what I'm going to tell you brings all that into context, because by recruiting for women a year later, and having the special project agreement in place, it made it very difficult for women to get hired on the project. Women accessed 1% of the unionized training for the project. That's up to date; that's today. Women had 1% of the unionized training. Of that, many of those women still have not gone to work.

Le président: Vous pouvez nous le laisser.

Vous avez parlé de Terre-Neuve. Il y a là-bas un énorme projet, Hibernia. Pourriez-vous, en quelques instants, nous citer une expérience d'emploi dans le projet Hibernia, une expérience d'emploi technique pour une femme, quelque chose de positif, d'excitant ou de déplorable?

Mme Grzetic: Oui, je peux vous citer des exemples. Personne ne sera surpris d'apprendre que le gouvernement fédéral contribue des milliards de dollars à ce projet, et qu'il y a également des millions de dollars de fonds fédéraux pour la formation.

Ces fonds destinés à la formation devaient préparer la maind'oeuvre pour le projet Hibernia, mais cette contribution énorme dans le domaine de la formation devait également préparer la main-d'oeuvre de Terre-Neuve à travailler dans l'industrie pétrolière de l'avenir, c'est-à-dire de futurs projets du type Hibernia.

C'était donc la raison d'être de cette formation. Il est donc probable que les gens qui ont réussi à travailler au projet Hibernia seront également employés par d'autres projets pétroliers dans l'avenir.

Dans tous les cas, au départ on avait pris des engagements sur le plan de l'équité. Certaines compagnies, comme Nautico, le principal entrepreneur, avaient pris des engagements à titre individuel en ce qui concerne le plan de protection de l'environnement. D'autres engagements à titre individuel avaient été pris, par exemple de la part de syndicats du Conseil de développement pétrolier.

Je peux vous parler de l'expérience des femmes qui ont travaillé à ce projet. D'après l'entente signée dans le cadre de l'accord de l'Atlantique, les premiers travailleurs qualifiés qui se présenteraient seraient embauchés.

Un avis d'embauche général fut publié dans le journal de St. John's à la fin de l'automne 1991. C'était un avis d'embauche général. Des centaines et des centaines de demandes d'emploi se mirent à arriver chaque jour, mais c'est seulement un an plus tard qu'on commença à recruter des femmes.

Ce que je vais vous dire maintenant va remettre tout cela dans son contexte, car, en recrutant des femmes un an plus tard, en mettant en place une entente spéciale, on compliquait beaucoup la tâche des femmes qui voulaient se faire embaucher. Jusqu'ici, les femmes ont obtenu 1 p. 100 des emplois de formation syndiqués. Voilà la situation actuellement. Les femmes occupent 1 p. 100 des emplois de formation syndiqués. Parmi ces femmes, il y en a beaucoup qui n'ont pas encore commencé à travailler.

So it's my opinion that women continue to be excluded from the training on the project. As long as contractors on construction projects continue to rely on established hiring hall practices, then we can reasonably expect, across Canada, a continuation of almost total female exclusion. That's exactly what happened on the project.

Ms Braundy: I would like to add to that and say that as of almost a year ago, there is a human rights case today on the books for Hibernia as a result of their lack of hiring the women who were trained to work on the project.

The Chair: One of the provisions talks about setting out numerical goals. Do you subscribe to that?

Ms Braundy: I subscribe to setting numerical goals in consultation with the employer's projected employment requirements. When you look at what are the—

The Chair: Can I interrupt? Do you also subscribe to the elimination of barriers to access?

Ms Braundy: Absolutely. I subscribe to special measures—

The Chair: Which do you think should have the primary focus?

Ms Braundy: It's a good question. I would say that the Canadian principle. . . I wouldn't want to see one given away or traded off for the other. I don't think that's a good or healthy way to look at employment equity. Both things need to happen. People need to have targets—

·• 2115

The Chair: To which would you give primacy?

Ms Braundy: —and goals to move towards. They must implement special measures to—

The Chair: To which would you give primacy, without surrendering one over the other?

Ms Braundy: I would say special measures, to ensure barrier-free workplaces, the accommodation of differences, and to ensure that when women are brought onto a site retention programs are in place, training programs. All of those make up an employment equity plan with special measures.

The Chair: Understood. Are you able to distinguish between numerical goals and quotas?

Ms Braundy: Yes, I am.

The Chair: What are the fundamental differences?

Ms Braundy: As I said, a quota is an arbitrary number and a goal or the numerical targets are set based on the employer's hiring and termination and promotion requirements. A percentage of hires isn't an onerous thing; it isn't setting a quota that you will have to hire all of these people, which is a quota. It's saying that as your opportunity to hire comes up, a percentage of your hiring should go to members of the designated groups until they represent some reasonable relationship to those available in the workforce.

[Translation]

À mon avis, on continue d'exclure les femmes des postes de formation en milieu de travail. Tant que les entrepreneurs du secteur de la construction continueront à appliquer les pratiques d'embauche établies, dans tout le Canada, les femmes vont continuer à être presque totalement exclues. C'est exactement ce qui s'est passé avec ce projet.

Mme Braundy: J'ajoute qu'il y a actuellement une cause devant la Commission des droits de la personne, une cause qui remonte à il y a près d'un an et qui implique Hibernia, parce que ce projet n'embauche pas les femmes qui ont reçu une formation pour pouvoir travailler à ce projet.

Le président: Une des dispositions parle d'objectifs quantitatifs. Est-ce que vous êtes d'accord?

Mme Braundy: Je suis d'accord pour qu'on fixe des objectifs quantitatifs en consultation avec l'employeur et en tenant compte de ses besoins projetés en matière de main-d'oeuvre. Quand on considère les...

Le président: Puis-je vous interrompre? Vous êtes d'accord également pour qu'on élimine les barrières à l'accès?

Mme Braundy: Absolument. Je suis d'accord pour que des mesures spéciales. . .

Le président: À votre avis, quelle devrait être la priorité?

Mme Braundy: C'est une bonne question. À mon avis, le principe canadien... Je ne voudrais pas qu'on sacrifie l'un pour l'autre. À mon avis, ce n'est pas la bonne façon d'aborder l'équité en matière d'emploi. Les deux aspects sont nécessaires. Les gens ont besoin d'objectifs...

Le président: Qu'est-ce qui est le plus important?

Mme Braundy: ... ils doivent avoir un but. Il faut mettre en place des mesures spéciales pour...

Le président: Mais qu'est-ce qui vous semble le plus important, sans nécessairement sacrifier l'autre?

Mme Braundy: Probablement des mesures spéciales pour supprimer tous les obstacles en milieu de travail, pour tenir compte des différences, pour instituer des programmes de formation qui offrent aux femmes une certaine sécurité une fois qu'elles ont obtenu un poste. Ce sont toutes ces mesures spéciales qui constituent un plan d'équité en matière d'emploi.

Le président: J'ai compris. Est-ce que vous faites une distinction entre objectifs quantitatifs et quotas?

Mme Braundy: Oui, certainement.

Le président: Quelles sont les différences fondamentales?

Mme Braundy: Comme je l'ai dit, un quota, c'est un chiffre arbitraire, alors qu'un objectif quantitatif, c'est un chiffre fondé sur les besoins de l'employeur sur le plan de l'embauche, du congédiement et des promotions. Un pourcentage de l'embauche, ce n'est pas quelque chose de difficile; ce n'est pas un quota qui force l'employeur à embaucher tant de personnes, quels que soient ses besoins. Au contraire, il s'agit de réserver un certain pourcentage de l'embauche ordinaire aux membres des groupes désignés jusqu'à ce que ceux—ci représentent une proportion raisonnable.

The Chair: Given four designated groups under the act, then you have targets of attainment of success, reflecting a proportion of the workforce. Obviously each of the members of the groups is achieving that level of success, according to these statistics, in different ways. What is your recommendation to the committee? Would you favour, in hiring, those who are relatively less successful in attaining a level within the designated groups?

Ms Braundy: You have to be very careful about asking a question like that, because say you have women. Women make up 50% of all of the designated groups, plus they are a designated group in themselves—white women. It's also possible to say that probably aboriginal and black women in Canada are those who are most disadvantaged in this country. I would certainly recommend programs to ensure that they have the opportunities to enter these kinds of occupations: opportunities that they receive the training and that they are qualified and qualifiable to get into these positions. We welcome that.

Mr. Grose: This might not be in the form of a question. It's a statement, and I'm usually brief, as you know.

I'd like to say that we have wandered far afield, except that I'd like to go back to my earlier analogy, where we've wandered into a swamp and we are now in up to about our chin.

We have heard testimony from a witness who stated that they would work union or non-union. Where I come from there is no "or" in there; you do one or the other.

There is a suggestion of training in the act. We are trampling on another field that is none of our business. That's into union agreements and provincial apprenticeship laws, which is no business of ours. Most of the other matters we've talked about have been under provincial law and have nothing to do with the federal law. We are concerned only with federal employees or companies holding a federal charter. So we've been talking about things that really are none of our business. I find that when you do that you get into far more trouble than when you're discussing what is your business, which can usually give you trouble enough.

Ladies, I suggest that you look at the difference between provincial and federal jurisdictions, because in most cases you have been talking about provincial jurisdiction, which we'd love to control but we don't and we can't do much about it.

The Chair: Do you have any comment on that?

• 2120

Ms Braundy: Yes. Several, actually.

We're not speaking of only construction here; we're speaking of trades, technology, operations and blue—collar work, which covers a massive range of the crown corporations of Canada, the federal government departments, and most of the federally regulated pusinesses, except perhaps the banks.

[Traduction]

Le président: La loi désigne quatre groupes, et dans tous ces cas les objectifs représentent une proportion de la main-d'oeuvre. Évidemment, chaque groupe connaît un succès différent, ou parvient au succès de façon différente, selon ces statistiques. Que recommandez-vous au comité? Pensez-vous qu'il faudrait embaucher ceux qui, à l'intérieur d'un groupe désigné, réussissent relativement moins bien?

Mme Braundy: Il faut faire très attention avec ce genre de question. Prenons l'exemple des femmes; les femmes représentent 50 p. 100 de tous les groupes désignés, et en plus elles constituent un groupe désigné, les femmes blanches. D'autre part, on peut dire que les femmes autochtones et les femmes noires constituent probablement le groupe le plus défavorisé au Canada. Il est certain que les programmes devraient donner à ces femmes la possibilité d'accéder à ce genre de postes: possibilité de formation, possibilité d'acquérir les qualifications nécessaires. Cela nous semble excellent.

M. Grose: Ce n'est probablement pas une question, mais plutôt une observation, et, comme vous le savez, le plus souvent je suis très bref.

Nous avons couvert beaucoup de terrain, mais j'aimerais revenir à la comparaison que je faisais tout à l'heure: je disais que nous nous aventurions dans un marécage; eh bien, maintenant, j'ai l'impression que nous avons de l'eau jusqu'au menton.

Un témoin nous a dit qu'il accepterait un travail syndiqué ou non syndiqué. Pour moi, ce n'est pas un choix; c'est l'un ou l'autre.

La loi porte en partie sur la formation. Cela nous amène dans un autre domaine qui ne nous regarde absolument pas. Il s'agit des ententes syndicales et des lois provinciales sur l'apprentissage. Rien de tout cela ne nous regarde. La plupart des questions dont nous avons discuté relèvent des lois provinciales et n'ont rien à voir avec les lois fédérales. La seule chose qui nous concerne, ce sont les employés fédéraux ou les compagnies qui détiennent une charte fédérale. Bref, nous parlons de beaucoup de sujets qui ne nous regardent absolument pas. À mon avis, en faisant cela on s'expose souvent à beaucoup d'ennuis qu'on éviterait en parlant uniquement de ce qui nous concerne. C'est déjà suffisamment dangereux.

Mesdames, je pense que vous devriez vous informer sur la différence entre les domaines de compétence provinciale et fédérale, car la plupart des choses dont vous avez parlé relèvent de la compétence provinciale. Nous aimerions beaucoup pouvoir y mettre notre nez, mais malheureusement nous ne pouvons pas grand—chose dans ce domaine.

Le président: Vous voulez répondre?

Mme Braundy: Oui, j'ai plusieurs choses à répondre.

Nous ne vous parlons pas uniquement des métiers de la construction; nous parlons des métiers en général, du secteur de la technologie, des opérations et des cols bleus. Autrement dit, une gamme très vaste de sociétés de la Couronne, de ministères fédéraux, sans parler de la plupart des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, à l'exception peut-être des banques.

In terms of union and non-union, where I come from, which is a very small town in British Columbia, my union recognizes that people have to eat and to live, and as long as you're not working for an anti-union company, people will work and live.

Mr. Grose: If you don't know that the banks are federally chartered, then I'm afraid you aren't—

Ms Braundy: I do know that the banks are federally chartered.

Mr. Grose: —very familiar with the subject.

Ms Braundy: I'm suggesting that there are not quite as many jobs in that sector for the people whom we represent.

The Chair: On that note, I shall call the conclusion of the committee's proceedings.

On behalf of the committee, I thank you for your contribution.

Ms Braundy: Thank you very much.

The Chair: This meeting stands adjourned.

[Translation]

En ce qui concerne les emplois syndiqués et non syndiqués, dans ma région, une très petite ville de la Colombie-Britannique, il y a un syndicat qui se rend compte que les gens doivent manger pour vivre, et tant qu'on ne travaille pas pour une compagnie anti-syndicat, on est libre de travailler et de vivre.

M. Grose: Si vous ne savez pas que les banques ont des chartes fédérales, j'ai bien peur que vous ne...

Mme Braundy: Je sais que les banques ont des chartes fédérales.

M. Grose: . . . connaissiez très mal le sujet.

Mme Braundy: Par contre, il n'y a pas tellement d'emplois dans ce secteur pour les gens que nous représentons.

Le président: Sur cette note, nous allons mettre fin aux délibérations de notre comité.

Au nom des membres du comité, je tiens à vous remercier pour votre contribution.

Mme Braundy: Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

ff undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COLVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull. Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Assembly of First Nations: Ovide Mercredi, National Chief.

From the Canadian Union of Public Employees:
Sandi Howell, Equal Opportunities Officer;
Morna Ballantyne, Executive Assistant to the President;
Ken Hopper, Staff Representative.

From Women in Trades and Technology National Network:

Marcia Braundy, Kootenay WITT;

Brenda Grzetic, Newfoundland WITT.

TÉMOINS

De l'Assemblée des Premières nations: Ovide Mercredi, chef national.

Du Syndicat canadien de la fonction publique:
Sandi Howell, agent en matière d'emploi;
Morna Ballantyne, adjointe exécutive du président;
Ken Hopper, délégué du personnel.

Du «Women in Trades and Technology National Network»:

Marcia Braundy, WITT de Kootenay;

Brenda Grzetic, WITT de Terre-Neuve.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 **HOUSE OF COMMONS**

Issue No. 32

Thursday, February 16, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 32

Le jeudi 16 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey Réal Ménard John Maloney Rey D. Pagtakhan Andrew Telegdi Bob Wood—(14)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey Réal Ménard John Maloney Rey D. Pagtakhan Andrew Telgdi Bob Wood—(14)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 16, 1995 (37)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:21 o'clock a.m. this day, in Room 371, condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 21, dans la West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Christiane Gagnon for Réal Ménard; John O'Reilly for Stan Dromisky.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the National Employment Equity Network: Sylvan Williams; David Onyalo and Lynn Carlile. From the National Association of Women and the Law: Louise Shaughnessy, Member of NAWL's Employment Equity Group and Director of Legislation and Law Reform; and Kate Erickson, Lawyer at Sack, Goldblatt, Mitchell. From Inuit Taparisat of Canada: Rosemarie Kuptana, President; Joanne St-Lewis and Jimi Onalik.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

The witnesses made opening statements and answered questions.

At 2:04 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Roger Préfontaine

Committee Clerk

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 FÉVRIER 1995 (37)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Christiane Gagnon pour Réal Ménard et John O'Reilly pour Stan Dromisky.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du réseau national d'équité en matière d'emploi: Sylvan Williams; David Onyalo; Lynn Carlile. De l'Association nationale de la femme et du droit: Louise Shaughnessy, Membre de l'ANFD et directrice de la Législation et des Affaires juridiques; Kate Erickson, Avocate de Sack, Goldblatt, Mitchell. De «Inuit Taparisat of Canada»: Rosemarie Kuptana, présidente; Joanne St-Lewis; Jimi Onalik.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (voir les procèsverbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

À 14 h 04, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Greffier de Comité

Roger Préfontaine

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]
Thursday, February 16, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le jeudi 16 février 1995

• 1122

The Chair: I now call the proceedings of the meeting to order, and I welcome the National Employment Equity Network witnesses. We have with us Sylvan Williams, David Onyalo, and Lynn Carlile.

We would like you to proceed with your opening remarks. We have a total of 45 minutes. The more brief the opening remarks, the more time we will have for questions and answers. I have noted that you have your brief with us. Do you propose to go over this line by line, or just the highlights?

Mr. Sylvan Williams (National Employment Equity Network): We are going to do some highlights from the brief; we won't spend all the time reading.

The Chair: Good. Please proceed.

Mr. Williams: Thank you. My name is Sylvan Williams. With me today is David Onyalo and Lynn Carlile. We are representatives of the National Employment Equity Network.

First of all, we apologize to the committee for not having our brief translated at this stage, but there are a few reasons. One of them is that in terms of resources, we weren't that well equipped. Secondly, we only knew less than a week ago that we were going to be presenting. In fact, until last night we were getting comments back from our members. So we request your indulgence in that.

We are happy to have the opportunity to present. We would like to note, though, that our members have expressed concern about the amount of time given to respond to the committee. However, we have made the effort to have a brief prepared and to make this appearance today.

The National Employment Equity Network is a coalition of national and regional organizations representing the four designated groups covered under the Employment Equity Act: women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities. Labour unions and other supportive groups also participate in the network.

• 1125

Since 1989, NEEN has played an active role in reviewing employment equity legislation and enhancing the principles of employment equity. In its first national meeting in 1990, the network developed a comprehensive set of resolutions dealing with issues affecting designated groups. The main purpose of that national meeting was to send recommendations to the 1991 review of the act.

Our members would like to commend the federal government on tabling new legislation, but we are also disappointed in a few of the shortcomings of Bill C-64. We will state those a bit later.

I would like to draw your attention to the quote given in our introduction. It was from the Liberal minority report of the last committee review. We sincerely hope this committee will take those words into consideration in coming to some consensus on what comes out of these consultations.

Le président: La séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue aux représentants du Réseau national d'équité d'accès à l'emploi, Sylvan Williams, David Onyalo et Lynn Carlile.

Nous vous invitons à faire une déclaration liminaire. Nous avons 45 minutes en tout à notre disposition. Plus vos observations seront brèves, plus il y aura de temps pour les question et les réponses. Je note que nous avons déjà votre mémoire. Avez-vous l'intention de le lire en entier ou de simplement en souligner les points saillants?

M. Sylvan Williams (Réseau national d'équité d'accès à l'emploi): Nous allons en dégager quelques points importants; nous ne prendrons pas tout le temps pour le lire.

Le président: Très bien. Vous avez la parole.

M. Williams: Merci. Je m'appelle Sylvan Williams. Je suis accompagné de David Onyalo et de Lynn Carlile. Nous représentons ici le Réseau national d'équité d'accès à l'emploi.

Nous nous excusons d'abord auprès du Comité de ne pas avoir de version traduite de notre mémoire à ce moment-ci. C'est d'abord dû au fait que nous n'avons pas tellement de ressources. En outre, nous n'avons su que la semaine dernière que nous comparaîtrions devant vous. Nous avons reçu des réactions de nos membres jusqu'à hier soir. Nous faisons donc appel à votre compréhension.

Nous sommes heureux d'avoir cette occasion de vous faire part de nos vues. Nous notons cependant que nos membres ont exprimé des préoccupations relativement au délai qui nous a été accordé pour répondre au comité. Nous avons tout de même réussi à préparer un mémoire pour notre comparution aujourd'hui.

Le Réseau national d'équité d'accès à l'emploi est une coalition d'organismes nationaux et régionaux représentant les quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Des syndicats et d'autres groupes d'appui en font également partie.

Depuis 1989, le RNAE examine assidûment la Loi sur l'équité en matière d'emploi et cherche à promouvoir les principes qui la sous-tendent. Lors de sa première réunion nationale en 1990, le Réseau a préparé un ensemble de résolutions sur les grandes questions qui intéressent les groupes désignés. Cette réunion nationale avait pour but de produire des recommandations en vue de l'examen de la Loi en 1991.

Nos membres tiennent à féliciter le gouvernement fédéral d'avoir présenté une nouvelle loi, mais ils déplorent également un certain nombre de lacunes dans le projet de loi C-64. Nous y reviendrons dans un instant.

J'attire pour le moment votre attention sur une citation que nous faisons dans notre introduction. Elle est tirée du rapport minoritaire Libéral qui a été présenté à la suite du dernier examen par le Comité. Nous osons espérer que ce Comité en tiendra compte lorsqu'il essayera d'en arriver à un consensus sur les présentes consultations.

We note that they mention that improving the employment situation for disadvantaged Canadians is one of the important things in introducing employment equity legislation. They go on to say that by bowing to political pressure, the government will in essence be sentencing designated group members to three more years of employment injustice. Now, in the proposed legislation, Bill C-64, the suggestion is for five years. So if you take that into consideration, we are saying they will be sentencing them to five years now instead of three.

We understand and we are glad some positive action is being suggested, but there are also some limits. The first area we look at is the coverage under the proposed legislation. We are saying in our first recommendation that all federal departments, agencies and boards, crown corporations, and federally regulated private sector employees should be covered.

We also think the federal contractors program should be subject to the act, and instead of all employers, we are saying in recommendation 1:3 that employers with fewer than 15 employees should be obligated to implement actions in conformity with the principles of employment equity. We are also saying, though, that if these numbers increase to whatever is stipulated, then the employer should be expected to fully comply with the act.

I should draw to your attention that the Liberals in their minority report to the Redway review had similar suggestions.

I will now ask David to continue, and he will look at some of the recommendations.

Mr. David Onyalo (National Employment Equity Network): I will start with recommendation 3, which has to do with compliance and enforcement. It's on page 6 of our brief.

One thing we have heard over and over again from our members is that the area around compliance and enforcement is probably one of the most problematic areas under Bill C-64. We are deeply concerned that the provisions dealing with enforcement and compliance are weak and, in some cases, regressive.

We are also concerned that the list of limitations respecting directions and orders encroaches on the powers of the employment equity tribunal and human rights compliance officers.

For example, the power of the tribunal to order systemic remedies has been taken away through consequential amendments to the Canadian Human Rights Act. In the past, human rights tribunals, courts and the Supreme Court have recognized that workplace systemic discrimination requires systemic remedies.

Some of the specific recommendations have to do with, for example, recommendation 3:1, that the employment equity tribunal be established as a permanent, independent mechanism with sufficient powers, resources and expertise to do full justice to hearings on employment equity cases. The independent commission and tribunal should be funded directly by Parliament.

[Traduction]

On indique qu'un des buts les plus importants de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est et d'améliorer la situation des Canadiens défavorisés à ce chapitre. On ajoute qu'en cédant aux pressions politiques, le gouvernement risque de condamner les membres des groupes désignés à trois autres années d'injustice dans l'emploi. Aux termes du projet de loi C-64, le délai proposé pour un nouvel examen est de cinq ans. Dans ce cas-ci, les membres des groupes désignés risquent d'être condamnés à cinq ans d'injustice plutôt que trois.

Nous constatons avec satisfaction qu'une certaine forme d'action positive est proposée, mais nous pensons qu'elle est quelque peu limitée. En ce qui concerne d'abord la portée de la loi proposée, nous disons, dans notre première recommandation, que tous les ministères, organismes et commissions du gouvernement fédéral, les sociétés de la Couronne ainsi que les employés du secteur privé réglementés par le gouvernement fédéral devraient être visés.

Nous croyons également que le programme des entrepreneurs fédéraux devrait être assujetti à la Loi, et au lieu de tous les employeurs, nous indiquons dans notre recommandation 1:3 que les employeurs ayant moins de quinze employés devraient être tenus de prendre des mesures conformes aux principes de l'équité en matière d'emploi. Si le nombre de leurs employés vient atteindre le nombre fixé dans la Loi, ils doivent être obligés de s'y soumettre totalement.

J'attire votre attention sur le fait que dans le rapport minoritaire présenté à la suite de l'examen Redway, les Libéraux formulaient semblable suggestion.

Je vais demander à David de poursuivre. Il s'attachera surtout à nos recommandations.

M. David Onyalo (Réseau national d'équité d'accès à l'emploi): Je commence par la recommandation numéro 3, qui a trait à l'application et à l'exécution. Elle se trouve à la page 6 de notre mémoire.

Pour beaucoup de membres, la question de l'application et de l'exécution est probablement celle qui présente le plus de problèmes dans le projet de loi C-64. Les dispositions visant l'application et l'exécution sont faibles et même, dans certains cas, régressives, et nous le déplorons ardemment.

Nous craignons également que les limites touchant les directives et les ordonnances n'empiètent sur les pouvoirs des tribunaux d'équité en matière d'emploi et des agents d'application pour les droits de la personne.

Par exemple, le pouvoir du tribunal d'ordonner des correctifs systémiques a été supprimé par la voie d'amendements corrélatifs à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par le passé, les tribunaux des droits de la personne, les cours et la Cour suprême ont reconnu que la discrimination systémique dans le milieu de travail requiert des correctifs systémiques.

Nous présentons des recommandations spécifiques, entre autres la recommandation 3:1, portant que le tribunal d'équité en matière d'emploi devienne un mécanisme permanent, indépendant, doté de suffisamment de pouvoirs, de ressources et de compétences pour entendre convenablement les causes d'équité en matière d'emploi. Cette commission indépendante ou ce tribunal indépendant devrait être financé directement par le Parlement.

Recommendation 3:2 is that the employment equity tribunal include members drawn from all four designated groups, as well as union representatives in cases involving unionized workplaces.

I will now go to recommendation 5, which has to do with equity education, training and literacy. It is our firm belief that education plays an important role in the implementation of workplace employment equity programs, and a crucial role in public understanding and support of equality initiatives.

• 1130

We therefore are pleased about the requirement placed on the minister under clause 39 to provide information to foster public understanding of this act and to foster public recognition of the purpose of this act; however, we are very disappointed there are no provisions obligating employers to provide their employees with information and education on employment equity throughout the implementation process.

I'll try to highlight some of the recommendations, for example, 5:1, that employers be obligated to provide employment equity information and education before initiating any employment equity action and that included in the information should be the principles of employment equity, employers' obligations under the act, and workplace implementation steps.

Although not specifically mentioned as a designated group, lesbians, gay men and bisexuals, along with other equality-seeking groups, face systemic discrimination in the workplace. Any workplace and public education should address the barriers faced by this community.

Recommendation 5:2 is that the Minister of Human Resources Development and the Canadian Human Rights Commission, in consultation with equality-seeking groups, be responsible for establishing the mechanism to assist employers, employee representatives and the Canadian public in addressing issues of equity education, training, literacy and other employment equity-related issues.

Recommendation 5:5 is that public funding be made available to assist employers, institutions and members of designated groups in addressing: access to basic literacy, skills and language training; anti-discrimination, anti-harassment training, cultural awareness and sensitivity training for all employers and employees; fair and consistent application of prior learning and assessment, knowledge and skills, including accreditation of foreign qualifications; and participation of members of designated groups in the development of employment equity policies, programs and legislation.

Ms Lynn Carlile (National Employment Equity Network): We just want to conclude with the statement that obviously the rights of equality-seeking groups should be the prime objective

[Translation]

Notre recommandation 3:2 prévoit que le tribunal d'équité en matière d'emploi inclue des membres issus des quatre groupes désignés, de même que des représentants syndicaux pour les causes concernant des milieux de travail syndiqués.

Je passe maintenant à notre recommandation 5, qui traite de l'éducation au titre de l'équité, de la formation et de l'alphabétisation. Nous croyons fermement que l'éducation est importante en vue de la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi ainsi que d'une meilleure compréhension et d'un meilleur appui du public face aux mesures destinées à promouvoir l'égalité.

Nous sommes donc heureux de voir qu'en vertu de l'article 39, obligation est faite au ministre de fournir de l'information au grand public afin de lui faire mieux comprendre de la loi et son objet, nous sommes cependant très déçus de ne pas avoir de dispositions obligeant les employeurs à renseigner et à éduquer leurs employés en matière d'équité en matière d'emploi dans le cadre du processus de mise en oeuvre.

Je relève quelques autres recommandations, la recommandation 5:1, par exemple, qui obligerait les employeurs à informer et à éduquer adéquatement leurs employés avant d'entreprendre des actions d'équité en matière d'emploi, en insistant en particulier sur les principes d'équité en matière d'emploi, les obligations des employeurs en vertu de la loi et les étapes nécessaires en vue de la mise en œuvre dans le milieu de travail.

Même s'ils ne sont pas spécifiquement désignés, les lesbiennes, les gais et les bisexuels font face, au même titre que les autres groupes qui recherchent l'égalité, à une discrimination systémique en milieu de travail. L'éducation donnée aux employés comme au public devrait faire état des obstacles auxquels est confronté ce groupe.

Notre recommandation 5:2 prévoit que le ministre du Développement des ressources humaines ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne, en consultation avec les groupes qui recherchent l'égalité, soient chargés de créer un mécanisme quelconque pour aider les employeurs, les représentants des employés et le public canadien à résoudre les problèmes d'éducation, de formation et d'alphabétisation ainsi que les autres problèmes reliés à l'équité en matière d'emploi.

Notre recommandation 5:5 prévoit que des fonds publics soient mis de côté pour aider les employeurs, les institutions et les membres des groupes désignés à s'attaquer aux questions suivantes: l'accès à l'alphabétisation, au savoir et à une formation linguistique; une formation anti-discrimination et anti-harcèlement, une sensibilisation culturelle pour tous les employeurs et les employés; une application juste et uniforme des notions apprises et une évaluation, les connaissances et aptitudes, y compris la reconnaissance des compétence acquises à l'étranger, et enfin, la participation des membres des groupes désignés à l'élaboration des politiques, des programmes et des lois d'équité en matière d'emploi.

Mme Lynn Carlile (Réseau national d'équité d'accès à l'emploi): Nous affirmons en conclusion que les droits des groupes recherchant l'égalité devraient être le principal objectif of this legislation. But we feel that included in the provisions of de cette loi. Cependant, nous pensons que certaines dispositions

Bill C-64 are clawbacks to the equality gains made over the years, du projet de loi C-64 représentent un pas en arrière par rapport aux particularly consequential amendments affecting the ability of the human rights tribunals to order systemic remedies when they have found discrimination.

We hope the committee will seriously consider the recommendations we have made to make the bill proactive and effective legislation.

Thank you.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Christiane, you have the floor.

Mme Gagnon (Québec): Bonjour. Je suis heureuse d'être ici parmi vous. C'est la première audience sur les droits de la personne à laquelle je participe.

Vous avez fait plusieurs recommandations. Il y a en une qui suggère de donner des fonds pour aider les employés et les institutions membres désignés des groupes. Or, on sait qu'il y aura des coupures dans le budget de la semaine prochaine. À combien chiffrez-vous ces montants? Est-ce réaliste ou pas quand on sait que le programme de la promotion de la femme va subir de sérieuses coupures dans l'année qui vient?

Mr. Williams: In a brief response to your question, I don't think we're asking for huge amounts of money.

Let me back up for a second. I do believe any legislation as important as employment equity whereby there has been a lot of public debate on what it means and doesn't mean... For example, we are following the Ontario legislation, where there's quite a bit of coverage on employment equity. It's very clear that not only are people not in agreement on how the legislation, or for that matter, the federal Employment Equity Act, will be implemented, but people also haven't really been clear in terms of some of the objectives of the principles of employment equity. In that kind of a climate, it's only fair that the government takes responsibility in terms of supporting its own legislative initiatives to make sure people have the information and the resources to make sure the employment equity legislation is implemented properly.

In terms of actual figures, I don't think I'm in a position to give you actual figures. But I think there has to be a sense of responsibility towards making sure that once this act goes through there are resources and expertise to make sure people implement employment equity. My own understanding is that some of that already exists in some of the ministries—for example, Human Resources Development—but it probably just means bringing in a few more resources. But I can't give you an exact figure.

Mr. Onyalo: If I may make a short addition to that, I think at the moment there are, for instance, job training programs and similar programs under HRD. What we also see is a reallocation of some of the present resources that are expended for some of those programs, because a lot of our members do not see some of these programs as being as effective as they should be. So ncluded could be a reallocation of some of the resources presently reing used.

[Traduction]

gains d'égalité obtenus au cours des années. C'est le cas en particulier pour les amendements corrélatifs touchant la capacité des tribunaux des droits de la personne à ordonner des correctifs systémiques dans les cas de discrimination.

Nous espérons que le Comité examinera sérieusement nos recommandations en vue de rendre le projet de loi proactif et efficace.

Merci.

Le président: Merci pour ces observations.

Vous avez la parole, Christiane.

Mrs. Gagnon (Quebec): Good morning. I am happy to be here. It's my first meeting on human rights.

You've made a number of recommendations. One of them has to do with the allocation of funds to help employees and institutions from the designated groups. We've all heard about the cuts that will be made in next week's budget. How much money do you have in mind? And is your suggestion realistic in view of the fact that the women's programme, as an example, will be severely cut this year?

M. Williams: Pour répondre brièvement à votre question, nous n'envisageons pas des montants énormes.

Je reviens un peu en arrière, si vous le permettez. Je pense qu'une loi aussi importante que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a donné lieu à beaucoup de discussions au sein du public pour ce qui est de sa signification réelle... Nous suivons ce qui se passe en Ontario, par exemple, où la question de l'équité en matière d'emploi a attiré beaucoup d'attention. Il est clair que non seulement les gens ne sont pas d'accord sur la façon dont la loi ontarienne, et c'est la même chose pour la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, doit être appliquée, mais également qu'ils ne comprennent pas très bien certains des objectifs et principes de l'équité en matière d'emploi. Dans ce contexte, le gouvernement doit prendre ses responsabilités et défendre ses propres mesures législatives. Il doit s'assurer de fournir l'information et d'accorder les ressources nécessaires à la mise en oeuvre de sa loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je ne peux pas vous citer de chiffres précis. Je dis simplement que le gouvernement a la responsabilité de s'assurer qu'une fois sa loi adoptée, les ressources et les connaissances nécessaires soient disponibles pour permettre la mise en oeuvre du programme d'équité en matière d'emploi. Je crois comprendre que ces moyens sont déjà accordés à certains ministères - Développement des ressources humaines, par exemple-et qu'il suffit probablement de les augmenter quelque peu. Je ne peux pas avancer un chiffre.

M. Onyalo: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, je pense qu'il y a déjà des programmes de formation professionnelle, entre autres, au ministère du Développement des ressources humaines. Ce que nous envisageons, c'est une réaffectation d'une partie des ressources consacrées aux programmes existants. Beaucoup de nos membres sont d'avis que certains programmes ne sont pas aussi efficaces qu'ils devraient l'être. Donc, il suffirait peut-être de réaffecter une partie de ces fonds.

Mme Gagnon: J'aurais une deuxième question. Vous me corrigerez si je commets une erreur. Pour mettre en application la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les compagnies doivent employer 175 personnes. Je sais que le gouvernement s'est engagé à abaisser ce nombre pour permettre à la loi de s'appliquer. Quel serait, selon vous, le nombre idéal pour mettre la loi en application? Le gouvernement avait promis d'abaisser ce nombre à 15. Vous me corrigerez si je commets une erreur. À combien de personnes devrait s'appliquer cette loi?

Mr. Williams: I think one of our recommendations is that we want all companies with 15 or more employees to fully comply with the act, but at the same time we'd also like to be able to say that even those companies that don't need to meet the full obligation of the act—for example, if they have 15 employees—should be able to adopt the principles of employment equity. In those cases, for example, where the number of employees increases to the figures prescribed by the law, then those companies should fully meet the requirements of the legislation.

Very briefly, I think the principle of employment equity should actually apply to every single workplace. The only difference will be what they have to comply with under this act, but the principles of employment equity should apply to all workplaces, irrespective of the size of the staff.

The Chair: Mr. Telegdi has the floor.

Mr. Telegdi (Waterloo): Thank you, Mr. Chair.

I'm often fascinated by non-profit organizations. I take it NEEN is a non-profit organization. Can you just give me a little information? Are you located in Ottawa?

Mr. Williams: NEEN is an organization that represents mostly non-profit organizations, to use your words. For example, in our opening statement we indicated that back in 1990, I think, we called a conference to bring people together to review the federal Employment Equity Act as it existed then. We've also asked for similar funding from the government to do a similar thing.

So in terms of coordinating our activities, it's done right here in Ottawa.

Mr. Telegdi: Okay. What kind of support do you have in terms of office personnel or employees?

Mr. Williams: We mostly rely on volunteer help. People from different organizations and individuals just pitch in in respect to whatever has to be done. It's really mostly volunteer, people just volunteer their time.

Mr. Telegdi: So we don't give any grants?

Mr. Williams: No.

Mr. Telegdi: Well, I hope you have an office.

Mr. Williams: We use another organization's office.

Mr. Telegdi: When I went through the brief, you mentioned gays, lesbians, and bisexuals. Are you suggesting that they be a designated target group?

Mr. Williams: No, we are not suggesting that gay men, lesbians, and bisexuals be another target group. What we're suggesting is that, for example, in implementing employment equity programs the employers will hopefully be required to do

[Translation]

Mrs. Gagnon: I have another question for you. Correct me if I'm wrong, but the Employment Equity Act is supposed to apply to companies with 175 employees. I know that the government has promised to lower that number for the triggering of the Act. In your opinion, what would be the ideal number? The government has said it would lower it to 15, if I'm not mistaken. At what level should legislation apply?

M. Williams: Je pense qu'une de nos recommandations est que toutes les compagnies comptant 15 employés ou plus soient soumises entièrement à la loi, mais nous ajoutons que même celles qui ne le sont pas—celles qui ont 15 employés, par exemple—doivent souscrire au principe de l'équité en matière d'emploi. En outre, si ces compagnies voient le nombre de leurs employés augmenter au niveau prévu dans la loi, elles doivent dès lors satisfaire à toutes ces exigences.

En résumé, le principe de l'équité en matière d'emploi devrait s'appliquer dans tous les milieux de travail. Ce qui pourrait changer, ce serait l'étendue de l'application de la loi. Les grands principes, comme tels, vaudraient dans tous les cas, quelle que soit la taille du personnel.

Le président: M. Telegdi a maintenant la parole.

M. Telegdi (Waterloo): Merci, monsieur le président.

Je dois vous dire que je suis fasciné par les organismes à but non lucratif. Je crois comprendre que le RNAE en est un. Pouvez-vous me donner plus de détails à votre sujet? Êtes-vous établis à Ottawa?

M. Williams: Le RNAE représente surtout des organismes à but non lucratif, pour utiliser votre expression. Dans notre déclaration liminaire, nous avons indiqué qu'en 1990 nous avons organisé une conférence pour examiner la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi telle qu'elle existait alors. Nous avons demandé d'autres fonds au gouvernement pour faire la même chose.

Notre activité est coordonnée à partir d'Ottawa.

M. Telegdi: Très bien. Combien comptez-vous d'employés de soutien?

M. Williams: Nous avons surtout recours à des bénévoles. Il s'agit de gens de divers organismes et d'individus. Le travail est essentiellement effectué par des bénévoles, des gens qui contribuent leur temps gratuitement.

M. Telegdi: Nous ne vous accordons pas de subventions?

M. Williams: Non.

M. Telegdi: J'espère que vous avez un bureau au moins.

M. Williams: Nous utilisons le bureau d'un autre organisme.

M. Telegdi: Vous mentionnez les gais, les lesbiennes et les bisexuels dans votre mémoire. Vous voudriez qu'ils deviennent un groupe désigné?

M. Williams: Non, nous ne proposons pas que les gais, les lesbiennes et les bisexuels deviennent un autre groupe désigné. Ce que nous disons, c'est que dans la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi, les employeurs

a number of things in terms of anti-harassment education and devraient être tenus de prendre un certain nombre de mesures information, anti-discrimination information, and then also d'éducation et d'information anti-harcèlement et antiidentify some of the barriers the different groups face. We are hoping in that exercise this particular community, in terms of the type of discrimination they face, will also be addressed. But we're groupes, dans la foulée de notre action, verront également une not asking that they be another target group.

• 1140

Mr. Telegdi: This is my final question. I checked through this past weekend there were a number of stories in a newspaper in Toronto, one of which had the headline that the school system has failed blacks and Portuguese. Portuguese people are not considered to be in a target group, because they're not in the visible minority category. Blacks are in the visible minority category. How would we be able to help the Portuguese, say, under employment equity legislation? Or is that not the place to try to help the Portuguese?

Mr. Williams: What I can say to you is that there is a reason why we have the four designated groups as target groups. Most of this is based on information in terms of studies that have been done in the past. These groups have been clearly identified as having faced systemic barriers in the workplace.

In terms of the Portuguese, in terms of the particular information you just gave, maybe this is part of the new information we're getting. In terms of the particular barriers groups in our society face—obviously women, persons with disabilities, visible minorities and aboriginal people — there have been studies that have clearly indicated that they are not represented in the workplace based on their numbers in society.

Mr. Telegdi: The Egyptian and Japanese people are considered visible minorities by the employment equity legislation. According to the income chart, they rank second and third. The persons who identify themselves as Canadians rank 27. Is there any time there should be a sunset clause for groups that are doing well in terms of Canadian society?

Mr. Onyalo: I think it all depends on how much we can accomplish in terms of applying employment equity. The story so far has been bleak. Until attitudes change, until Canadian society-employers, employees, Canadians-accept the fact that there are disadvantaged people in society who are not given an equal opportunity, an equal chance in employment and training, and in other social and economic aspects of Canadian society, I don't think we should even start looking at a sunset clause. As it is, we are here struggling to convince the committee that some of the things we are suggesting for disadvantaged groups should even be considered.

So at this stage, I think it's too early to look at that aspect of it. When a review is done in three years or five years or whatever, we can revisit this, see what progress has been made, and then maybe we'll be in a position to discuss that aspect of it.

[Traduction]

discrimination, être tenus également d'identifier les obstacles auxquels font face divers groupes. Nous espérons que ces amélioration de leur situation, mais nous ne demandons pas spécifiquement qu'ils soient désignés.

M. Telegdi: Je voudrais vous poser une dernière question: the 60-odd groups in the breakdown of Canadian society. Just j'ai parcouru la liste d'une soixantaine de groupes qui constituent la société canadienne. Un journal de Toronto a publié, le week-end dernier, une série d'articles dont l'un titrait: Le système scolaire a laissé en plan les Noirs et les Portugais. Ces derniers ne sont pas considérés comme appartenant à un groupe désigné parce qu'ils ne font pas partie de la catégorie des minorités visibles, au contraire des Noirs. Comment pourrions-nous envisager d'aider alors les Portugais, dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Ou bien est-ce sous un autre angle qu'il faut envisager d'aider les Portugais?

> M. Williams: Ce que je puis vous dire, c'est qu'il y a une raison pour laquelle nous avons quatre groupes désignés comme groupes cibles. Nous nous basons, pour l'essentiel, sur des études qui démontraient que ces groupes se heurtaient, sur le lieu de travail, à des barrières systémiques.

> Quant aux Portugais, d'après l'information que vous nous donnez, il s'agit peut-être d'une donnée nouvelle. Quant aux groupes qui ont des difficultés particulières dans notre société—les femmes, de toute évidence, les handicapés, les minorités visibles et les autochtones—, des études ont démontré que la représentation sur le lieu de travail ne reflète nullement la composition de la société.

> M. Telegdi: La Loi sur l'équité en matière d'emploi considère les Égyptiens et les Japonais comme étant des minorités visibles, mais d'après le tableau des revenus, ils se placent au second et au troisième rangs. Ceux qui s'identifient comme Canadiens occupent le vingt-septième. Ne devrait-on pas prévoir, à un certain moment, une clause d'extinction pour les groupes qui prospèrent dans la société canadienne?

> M. Onyalo: Tout dépend combien nous pouvons faire pour parvenir à l'équité dans l'emploi. Les résultats, à ce jour, n'ont guère été encourageants. Jusqu'à ce qu'il y ait changement des mentalités, jusqu'à ce que la société canadienne, dans son ensemble, ainsi que les employeurs et les employés, acceptent le fait qu'il y a des personnes désavantagées qui n'ont pas les mêmes chances que tout le monde en matière d'emploi et de formation ainsi que sur d'autres aspects sociaux et économiques de la société, je ne pense pas que nous devrions même songer à une clause d'extinction. Nous nous évertuons, au contraire, à convaincre le Comité de bien vouloir considérer certaines mesures à prendre en faveur des groupes désavantagés.

> Il est donc trop tôt, pour le moment, pour examiner cet aspect-là de la question. D'ici trois ou cinq ans, quand on procédera à un examen, nous pourrons réexaminer cette question, voir les progrès réalisés et nous serons peut-être alors en mesure d'envisager une telle possibilité.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I appreciated some of your comments. I have a couple of questions.

First, you've made the point—and I think it's very correct—that people are not generally in agreement with what they see as employment equity. You've made a point that there needs to be public awareness through government as well as through the employer, actually, and funding perhaps from government for both levels of awareness training.

I see in your brief that your objective is:

to achieve an employment equity program that facilitates equitable access to, and improved conditions in, employment opportunities for members of designated groups...

• 1145

I find that interesting, because as a committee, we've heard everything. Given a work opportunity, with someone coming to that opportunity from one of the designated groups, we've heard, about their ability to get that job, everything from, "Qualifications should not be a barrier to them getting that job", to "As long as they're qualified, but not necessarily the best, they should get that job", or "They need to be the best–qualified for that job".

Where in that spectrum would you fit? Perhaps I can make an example. If two people with equal qualifications came for a job and one was a member of a designated group, how would you choose which of the two people would get it? Or if someone was better-qualified than someone from a designated group, and they both were applying for the same job, who would get it?

Mr. Williams: I'll attempt to answer your question. You've stated very correctly that one of our objectives is to make sure our workplaces are representative. To achieve that, we have to make sure we identify some of the barriers facing different groups.

To answer directly how we get to choose, one of the reasons in our brief we are really pushing for employers to have well—thought—out plans is essentially to deal with that. You arrive at a plan by doing a series of things correctly. That is, look at who's in your workforce and which occupations they belong in, and look at their representation in society. Based on that type of information, an employer should be in a position to say, well, you know...

For example, in one particular position we have about 50 people. They all come from one group. None of them are members of the designated groups. I, as an employer, may decide that if somebody from the designated groups applies and is qualified, and is able to do the job—and to us, that is the test; they have to be able to do the job—then based on my plan, over the next three years, I will take a member of the designated groups.

In the question you asked, I know what you're saying. I know people have been saying this. It has to be within the context of something. There has to be a plan, a goal. If you're just making choices not based on any plan, then I think employers run into trouble and are not really effectively implementing employment equity.

[Translation]

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Certains de vos commentaires m'ont beaucoup intéressée. J'ai quelques questions à vous poser.

Vous avez dit, tout d'abord, que les mesures d'équité en matière d'emploi ne reçoivent généralement pas un bon accueil de la part des gens, et vous avez tout à fait raison. D'après vous, il faudrait sensibiliser le public par l'intermédiaire du gouvernement ainsi que des employeurs et trouver peut-être des fonds du gouvernement pour les deux niveaux de sensibilisation.

Dans votre mémoire, vous dites que votre objectif est:

D'arriver à un programme d'équité en matière d'emploi qui facilite aux membres des groupes désignés l'accès à un emploi sur une base équitable, et améliore les conditions de travail...

Voilà qui est intéressant car, en tant que comité, nous en avons entendu de toutes les couleurs. C'est ainsi qu'on nous a affirmé que pour un membre des groupes désignés, les qualifications ne devraient pas constituer une barrière pour obtenir un emploi, ou que, dans la mesure où elle est qualifiée sans pour autant être le meilleur candidat, cette personne devrait obtenir l'emploi et même que, pour un certain emploi, seul le mieux qualifié devrait être pris en considération.

Entre toutes ces opinions, où vous situez-vous? Permettez-moi de vous donner un exemple: si deux personnes à qualifications égales se présentaient pour un emploi et que l'une était membre d'un groupe désigné, quels seraient vos critères de choix entre ces candidats? Ou bien, s'il se présentait quelqu'un de mieux qualifié qu'un membre d'un groupe désigné et que tous deux postulaient le même emploi, à qui le donneriez-vous?

M. Williams: Je vais essayer de répondre à votre question. Vous avez dit, et vous avez tout à fait raison, que l'un de nos objectifs est de veiller à ce que le lieu de travail reflète la composition de la société. À cette fin, nous devons veiller à déterminer quelles sont les barrières qui se dressent devant les divers groupes.

Vous nous demandez comment nous choisirions. Une des raisons pour lesquelles nous insistons tant, dans notre exposé, pour que les employeurs adoptent des plans soigneusement élaborés est précisément celle-là. Vous établissez un plan en faisant correctement une série de démarches. Vous examinez d'abord la composition de vos effectifs et la nature des emplois, puis vous examinez la composition de la société. À partir de ces informations, l'employeur devrait être en mesure de dire, ma foi...

Supposons par exemple que nous ayons 50 employés dans une entreprise dont tous proviennent d'un seul groupe; aucun, parmi eux, n'est membre d'un groupe désigné. En tant qu'employeur, je peux décider que s'il se présente quelqu'un de qualifié des groupes désignés, si cette personne est capable de faire ce travail—et c'est là la pierre de touche, il faut que cette personne puisse remplir cette fonction—alors je déciderai de suivre mon plan et d'embaucher, au cours des trois prochaines années, un membre des groupes désignés.

Je comprends où vous voulez en venir avec votre question. D'autres ont dit de même. Il faut agir en s'appuyant sur quelque chose, un plan, un objectif, car si vous faites votre choix au hasard, vous risquez en tant qu'employeur, de vous mettre en difficulté et vous n'appliquez pas non plus réellement effectivement l'équité en matière d'emploi.

Our hope is that this type of decision would be based on some concrete plan with a particular goal and timeframe in mind.

Mrs. Hayes: If I hear you correctly, you would simply say someone should be qualified, not necessarily best-qualified, coming into a job pool of applicants. The plan would take precedence and then force the—

Mr. Williams: If they are qualified.

Mrs. Hayes: So as long as they're qualified the designated group member would be the one chosen.

Mr. Williams: Based on the plan, yes.

Mr. Onyalo: I am not so clear that this is really what they're saying. I think what they're saying in terms of trying to advance the idea of employment equity is that among the designated group members are several eminently qualified people who are not getting the opportunities to participate in the workforce.

We are saying give them an equal chance with everyone else in society, and then let them compete. We are not saying that because you are qualified and someone else is better-qualified, you should be hired. We are saying at least give us the chance to compete. If within this scenario the employer decides, okay, he wants to increase the representation of designated group members, and he makes an intentional decision to do that, that's fine. But we are not asking on behalf of our members that they be given preference, and then there is equality. We are saying at least give them a good chance. If the employer makes that choice, and it fits into the plan, yes, but in a sense, we're not asking that you be given a choice over somebody if you're not as qualified as that person. I don't think we are saying that.

The Chair: Mr. Maloney has the floor.

• 1150

Mr. Maloney (Erie): I have some difficulty reconciling your previous remarks with your recommendation 2:2, which suggests that clause 6 be deleted altogether.

Clause 6 clarifies that an employer is not required to undergo undue hardship, is not required to hire unqualified people, is not required to create new positions, and in fact doesn't need to disregard the merit principle. If you shouldn't be disregarding the merit principle, why do you want to just delete it?

Mr. Onyalo: We are saying it should be deleted because it sends the wrong message. If you do the educational program we are suggesting, then it's not necessary to put this in the act.

What has happened in Ontario and in any jurisdiction in which employment equity has been tried is that there has been, at times, opposition and backlash and so on. Our feeling is that this section was put in exactly to counter that. But we're suggesting you don't put that in the act. Make it part of your educational plan or process so that everyone is aware of what employment equity is, what it should be, that it makes sense, that it increases your productivity and your competitiveness, and all of that.

[Traduction]

Nous espérons que ce genre de décision est fondée sur un plan réaliste avec un objectif en vue et une certaine échéance.

Mme Hayes: Si je vous comprends bien, vous diriez simplement qu'un candidat, pour être embauché, doit être qualifié sans pour autant avoir les meilleures qualifications. Le plan aurait préséance et obligerait le...

M. Williams: Si les candidats sont qualifiés.

Mme Hayes: S'ils sont donc qualifiés et membres de groupes désignés, ils seraient ceux qui seraient embauchés.

M. Williams: Si le plan le demande, oui.

M. Onyalo: Je ne suis pas certain que ce soit bien là ce qu'ils disent. Leur argument pour mettre en oeuvre ce plan d'équité dans l'emploi, c'est que parmi les groupes désignés il y a des gens éminemment qualifiés qui ne trouvent pourtant pas de travail.

Nous disons qu'il faut leur donner la même chance qu'à tous les autres, dans la société, et les lancer dans la compétition. Nous ne disons pas qu'il faudrait embaucher quelqu'un parce qu'il est qualifié et que quelqu'un d'autre est plus qualifié encore, nous disons qu'il faut tout au moins lui donner la chance de se mettre sur les rangs. Si l'employeur qui applique ces règles décide qu'il veut augmenter la représentation des groupes désignés, s'il prend une décision délibérée dans ce sens, c'est parfait, mais nous ne demandons pas, au nom de nos membres, qu'ils aient priorité sur les autres, ceci pour établir l'égalité. Tout ce que nous leur demandons, c'est de leur donner au moins une chance. Si l'employeur en décide ainsi et que c'est conforme au plan, c'est très bien, mais nous ne demandons pas qu'une personne soit embauchée de préférence à une autre si elle n'est pas à qualifications égales. Je ne crois pas que c'est ce que nous disons.

Le président: M. Maloney a la parole.

M. Maloney (Erie): J'ai quelques difficultés à réconcilier ce que vous disiez tout à l'heure avec votre recommandation 2:2, d'après laquelle vous proposez de supprimer entièrement l'article 6.

L'article 6 précise en effet qu'un employeur n'est pas obligé de prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié, ni d'engager des personnes non qualifiées, ni de créer de nouveaux postes et, en fait, n'a pas besoin d'ignorer le principe du mérite. Si vous tenez compte de ce dernier, pourquoi alors supprimer l'article 6?

M. Onyalo: Nous demandons qu'il soit supprimé parce qu'il donne une impression fausse. Si vous mettez en place le programme d'éducation que nous préconisons, il devient inutile de faire figurer cela dans la loi.

Ce qui est arrivé en Ontario et partout où on a essayé d'appliquer l'équité en matière d'emploi, c'est qu'on s'est heurté, parfois, à une certaine opposition et à un retour de manivelle. Nous avons l'impression que cet article a été rédigé précisément pour faire obstacle à cela, mais nous proposons de ne pas faire figurer cela dans la loi, mais dans le plan d'éducation ou dans un processus tel que chacun prenne conscience de ce que signifie l'équité en matière d'emploi, de ce qu'elle devrait être, du fait que c'est une proposition raisonnable qui améliore notre productivité et notre compétitivité, entre autres.

The reason we're saying take it out of the act is that we don't want to send the wrong message to prospective employers at all. Just adios it, because it's defensive. We're saying be positive. Don't include it in the act, but use it as part of an educational campaign.

Mr. Maloney: Your recommendation 2:6 is in fact suggesting quotas. Is that in fact what you mean?

Mr. Onyalo: If I may answer that as well, I will refer to the Ontario minister referring to employment equity in the Ontario legislature December 9, 1993. The explanation was that calling for numerical goals is not calling for quotas. She states that they are not quotas; quotas are arbitrarily imposed by an organization such as a government or other agencies; quotas do not take into account the real circumstances of a particular employer's workplace.

I think that pretty well states it clearly. As David mentioned earlier, the circumstances of the employer are going to be taken into consideration, for instance, when the plan is being drawn up. As he said, if in a particular geographical area, for instance, there are not members of designated groups or there are few members of designated groups, that employer is not expected to send to another part of the country and bring in members of designated groups to meet the requirements of their plan.

The plan is set up based on what the reality is. I think any legislation has to be flexible enough to take into consideration the fact that every employer is not in exactly the same position, the same circumstance. To say that numerical goals is quotas is a myth.

Again, this is why we need to have the educational process we have called for. Too often there's that misinterpretation. A goal is something you sit down and you plan to achieve. A quota is something that is dictated to you. You have no other choice. So this is what we are arguing.

Mr. Maloney: In your recommendations 7:2 and 7:3, you're suggesting that the terms "reasonable accommodations" and "undue hardship" be defined. Do you have some suggested or recommended definitions of those terms?

Mr. Onyalo: We didn't provide specific definitions, but I would also suggest that you look to the Ontario legislation for a definition. I think their definitions were put in based on consultations with a wide range of different communities, so we'd also suggest that to you. You might want to ask them for their definitions.

The Chairman: The chair would like to follow on a couple of questions.

You indicated that you would like a representation of the designated groups in the workforce, in the employment force, with respect to their total numbers in the society—at least, latterly in the given local community where the employer is. Is that correct? What if you do not find, at a particular time when an employer is searching, an employee required for a particular position in that given community? What happens?

[Translation]

La raison pour laquelle nous demandons que cet article soit retiré de la loi, c'est que nous ne voulons pas adresser aux employeurs éventuels un message qui n'est pas le bon. Laissez tomber cet article, parce qu'il place les gens sur la défensive et que nous voulons, nous, voir la question sous l'angle positif. Ne l'inscrivez pas dans la loi, mais faites—en l'un des éléments d'une campagne d'éducation.

M. Maloney: Votre recommandation 2:6 propose, en réalité, des quotas. Est-ce bien cela que vous entendez obtenir?

M. Onyalo: Permettez-moi de répondre également à cette question. Le 9 décembre 1993, la ministre de l'Ontario, parlant de l'équité en matière d'emploi devant le Parlement de l'Ontario, disait que le fait de demander un contingent déterminé ne constituait pas l'institution de quotas: chiffres arbitrairement imposés par une organisation telle qu'un gouvernement ou autre organisme. Les quotas ne tiennent pas compte des circonstances réelles du lieu de travail d'un employeur donné.

Je crois que c'est une assez bonne explication. Comme le disait David tout à l'heure, il faut prendre en compte les circonstances de l'employeur lorsque le plan est mis au point. Il y a, comme il l'a dit, un facteur géographique, s'il n'y a pas de membres de groupes désignés ou s'il y en a peu dans une région donnée, l'employeur n'est pas censé aller chercher ces membres de groupes désignés dans une autre région pour répondre aux objectifs du plan.

Le plan part de la réalité. Toute loi devrait, à mon avis, être assez souple pour tenir compte du fait que tous les employeurs ne se trouvent pas dans la même situation, ne connaissent pas les mêmes circonstances. Aussi est-il fallacieux de prétendre qu'un objectif quantitatif est un quota.

Une fois de plus, c'est la raison pour laquelle nous devons avoir le processus éducatif que nous réclamons, car trop souvent il y a mauvaise interprétation. Un objectif, c'est un but que l'on se propose d'atteindre, alors qu'un quota vous est dicté d'en haut, vous n'avez pas le choix. C'est là notre argument.

M. Maloney: Dans vos recommandations 7:2 et 7:3, vous proposez que les termes «mesures d'adaptation» et «préjudice injustifié» soient définis. Y a-t-il une définition de ces termes que vous recommandez?

M. Onyalo: Nous n'avons pas donné de définitions spécifiques, mais je vous conseille à cet effet de consulter la loi de l'Ontario, dont les définitions sont basées sur des consultations avec un grand nombre de collectivités. Vous pourriez peut-être vous en inspirer.

Le président: Le président voudrait également poser quelques questions.

Vous disiez que vous voudriez voir les groupes désignés représentés dans la main-d'oeuvre proportionnellement à leur représentation dans la société ou, pour le moins, dans la collectivité où réside l'employeur. Est-ce exact? Qu'arrive-t-il si l'employeur, à un moment donné, ne trouve pas l'employé dont il a besoin pour un certain poste, dans cette collectivité? Que fait-il?

• 1155

[Texte]

[Traduction]

Mr. Williams: I think that's an important question. I think if I was an employer I'd look at two things. One is, what are the minimum requirements? I think the way this legislation has been written, the minimum requirement is really to make sure the workforce represents the particular community in which they are operating.

But if I wanted to be a proactive employer, I'd probably end up doing something more than the minimum requirement. That is, for example, if I live in a community where my top management, or people who are in certain positions, are not representative of the different designated groups, then I'll probably go a step further and use my recruitment or outreach process a lot differently. Employers do it now already. I think they do recruit outside of particular communities. But I think the way the bill has been written, it actually is asking for just the minimum, and that is, you must reflect your community. If I was a proactive employer, I'd probably go one step further.

The Chair: If in a given community members from the designated groups happen to be of a number that they would constitute more than, say, 50% of the employment force because they happen to have all of the qualifications compared to the non-designated groups, but yet the proportion in the community is only 10%, shall the goal be to hire 50% because they are qualified in the community, or only 10%? Shall we stop at 10%?

Mr. Williams: I don't think we should stop at 10%, but 10% is a minimum requirement. If you're in a position to hire more than 10%, I don't think you should be able to stop. But the way I read the legislation, 10% is the minimum requirement, and in direct answer to your question, if you—

The Chair: There is nothing about 10%. I am only using a hypothetical figure.

Mr. Williams: Yes, but hypothetically that's the direction in which the legislation is going. So if you were able to hire more than the 10% of qualified people, and that would change the nature of the representation in your workplace, I would say for sure.

The Chair: One designated group representative told the committee yesterday that if no one from their community is qualified at that time, so be it. No one shall be hired for the job. Do you agree with that or not?

Mr. Williams: I answered earlier on. The question was if you have 50% who are qualified—

The Chair: No, this is a different question.

Mr. Williams: Okay, this is a different question.

The other thing I think should be part of any employer's employment equity initiatives is what are called supportive mechanisms. For example, an employer, if they have the resources and the funding, might be in a position where they would provide training or give people the knowledge base or the skills so that by the time they applied for the job they would be qualified to do the job. But I think that would depend, employer by employer.

M. Williams: C'est là une question importante. Si j'étais employeur, j'examinerais deux choses: d'une part, quelles sont les exigences minimales? D'après le libellé de cette loi, l'exigence minimale, c'est de faire en sorte que la composition de la

main-d'oeuvre reflète la collectivité dans laquelle elle se trouve.

Mais si je voulais être un employeur qui prend les devants, j'irais au-delà des exigences minimales. C'est ainsi que si je vivais dans une collectivité où mes cadres, ou ceux qui occupent certains postes, ne représentent pas les divers groupes désignés, j'irais plus loin et recruterais de façon toute différente. Il arrive déjà que des employeurs procèdent ainsi, ils recrutent hors de certaines collectivités. Mais de la façon dont le projet de loi a été rédigé, seul le minimum est requis, à savoir que la main-d'oeuvre doit refléter la communauté. Si j'étais employeur proactif, j'irais au-delà de ce qui est requis.

Le président: Si, dans une communauté donnée, les membres des groupes désignés représentent proportionnellement, mettons, 50 p. 100 de la main-d'oeuvre parce qu'ils ont toutes les qualifications requises, par rapport aux groupes non désignés, mais si la proportion qu'ils représentent dans la communauté n'est que de 10 p. 100, l'objectif sera-t-il d'embaucher 50 p. 100 parce qu'ils sont qualifiés ou seulement 10 p. 100? Est-ce qu'on s'en tiendrait à 10. p. 100?

M. Williams: Je ne pense pas que nous devions nous en tenir à 10 p. 100, mais c'est là le minimum. Si vous êtes en mesure d'en embaucher davantage, vous ne devriez pas vous en tenir là. Mais d'après mon interprétation du projet de loi, 10 p. 100 est le minimum requis, et pour répondre directement à votre question, si vous...

Le président: Il n'est pas question de 10 p. 100 dans la loi, j'ai pris un chiffre au hasard.

M. Williams: Oui, mais c'est bien la direction que semble prendre la loi. Si vous pouvez donc embaucher plus de 10 p. 100 de personnes qualifiées et que vous changiez ainsi la représentation de certains groupes dans vos effectifs, je serais tout à fait en faveur de cela.

Le président: L'un des représentants d'un groupe désigné a dit hier au Comité que si, parmi son groupe, il ne se trouve pas de personne qualifiée pour un certain poste, qu'il en soit ainsi, personne ne sera alors embauché. Êtes—vous d'accord avec cela?

M. Williams: J'ai déjà répondu tout à l'heure. On me demandait ce que je préconisais s'il y avait 50 p. 100 qui étaient qualifiés. . .

Le président: Non, c'était une autre question.

M. Williams: Bon alors, c'est une autre question que vous me posez.

Ce qui devrait faire partie, à mon avis, de tout plan d'équité en matière d'emploi d'un employeur, c'est ce qu'on appelle des mécanismes de soutien. Un employeur, s'il a les ressources et le financement, pourrait se trouver en mesure d'assurer la formation des recrues ou de donner aux gens les connaissances ou les compétences nécessaires, afin que lorsque ces gens postulent un emploi, ils soient qualifiés pour occuper le poste. Mais cela dépendrait, bien entendu, de l'employeur.

So I don't agree with that member yesterday. I don't know who it is, but I would say, for example—

The Chair: From the first nations people.

Mr. Williams: They make those statements based on their own experiences. My experience is that there are cases where an employer might provide training or supportive measures that would allow somebody to gain certain skills within a very short period of time. I'm not disagreeing with that group; I'm speaking from my own experience.

The Chair: Do you believe a piece of law can be an educational tool or not?

Mr. Williams: A piece of law could be an educational tool, depending on how people were given the information and how people understood the process. I think a piece of legislation could be a great opportunity to provide education around particular issues.

The Chair: When the legislation states in very clear terms the meaning of what it tries to portray, would it be a good educational tool?

Mr. Williams: It would be, but the reality, Mr. Chair, is that right now there's still quite a bit of disagreement on what employment equity is and what it is not throughout the country. So just stating it alone in the legislation without providing more information. . .

I'll prove this to you. In terms of the principles of employment equity, if there isn't a big effort to give people information about what the government is going to achieve with Bill C-64, they might disagree without fully understanding the direction or the thrust of this legislation. It'll end up two years from now that people will still be disagreeing with what this legislation was meant to achieve.

• 1200

The Chair: I'd like short answers because of the time constraints.

Mr. Williams: All right.

The Chair: According to the proposed legislation, employment equity is not about quotas. Do you agree?

Mr. Williams: I agree.

The Chair: If we put in the law that it is indeed not about quota, do you agree?

Mr. Williams: Well, I think that-

The Chair: Yes or no.

Mr. Williams: No, it doesn't have to be in the act. That's part of the educational process, and that's what I'm talking about.

The Chair: So employment equity is about merit. Do you agree?

Mr. Williams: No, employment equity is not about merit. Employment equity is about breaking those barriers that the different designated groups fail. It's not about merit.

The Chair: It's about breaking barriers, but is it exclusively about breaking barriers or is it also about merit?

[Translation]

Je ne suis donc pas d'accord avec ce qu'a dit hier ce représentant. Je ne sais de qui il s'agit, mais je dirais, par exemple...

Le président: C'était un membre des Premières nations.

M. Williams: C'est une déclaration qui est fondée sur l'expérience de ces gens, mais mon expérience, c'est qu'il y a des cas où un employeur peut donner la formation ou peut encadrer une recrue de telle sorte qu'elle pourrait acquérir, en très peu de temps, les qualifications voulues. Ce n'est donc pas que je ne sois pas d'accord avec ce groupe, je parle simplement de mon expérience propre.

Le président: Une loi peut-elle, à votre avis, servir d'outil éducatif?

M. Williams: Cela dépendrait de la façon dont les gens sont informés et dont ils comprennent le processus. Une loi peut être une excellente occasion d'éduquer sur certaines questions.

Le président: Si la loi énonce en termes très clairs ce qu'elle entend réaliser, constitue-t-elle un bon outil d'éducation?

M. Williams: Certainement, mais la réalité, monsieur le président, c'est qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas du tout consensus sur ce qu'est, au Canada, l'équité en matière d'emploi et sur ce qu'elle n'est pas. En donner donc une définition dans la loi sans fournir plus d'information...

Je vais vous en donner une preuve. Pour ce qui est du principe de l'équité en matière d'emploi, si on ne s'efforce pas d'informer les gens de l'objectif que vise à atteindre le gouvernement avec le projet de loi C-64, ceux-ci s'y opposeront alors peut-être sans comprendre le but ni la portée de ce texte de loi. Dans deux ans, les gens ne s'entendront toujours pas sur ce que visait à faire ce projet de loi.

-00

Le président: Il faudrait répondre brièvement parce que nous manquons de temps.

M. Williams: Très bien.

Le président: Selon le projet de loi, l'équité en matière d'emploi n'est pas une questions de quotas. Est-ce exact?

M. Williams: C'est vrai.

Le président: Si nous inscrivions dans la loi qu'il n'est pas question de quotas, seriez-vous d'accord?

M. Williams: Eh bien, je pense que. . .

Le président: Oui ou non.

M. Williams: Non, on n'a pas à inscrire cela dans la loi. Cela fait partie de l'éducation, et c'est ce dont je parle.

Le président: L'équité en matière d'emploi est donc une question de mérite. Êtes-vous d'accord?

M. Williams: Non, l'équité en matière d'emploi n'est pas une question de mérite. L'équité en matière d'emploi consiste à briser ces barrières qui laissent en plan les différents groupes désignés. Il n'est pas question du principe du mérite.

Le président: On veut briser des barrières, mais s'agit-il exclusivement de briser des barrières ou est-il aussi question du mérite?

Mr. Williams: Well, you made one... I don't think I'll give you a yes or no answer to that question.

Based on one of the questions I was asked, I think employment equity... We are hoping that if employers take the right steps, people who are qualified from the designated groups will be able to take on some starting positions in workplaces.

The Chair: I'd like to go on a little bit about your association. It's very interesting. To follow on the question of my colleague, I assume you have a constitution and by-laws.

Mr. Onyalo: There are guidelines for the organization, and it is made up of—

The Chair: Excuse me, but do you have a constitution and by-laws?

Mr. Onyalo: There are terms of reference for the organization.

The Chair: But not a constitution and by-laws.

Mr. Onyalo: It was constituted fairly flexibly around the previous review to the act, so it's sort of a loose arrangement of national organizations representing the equity groups.

The Chair: So you have terms of reference.

Mr. Onvalo: Yes.

The Chair: But no constitution and by-laws.

Mr. Onyalo: Well, we haven't arrived at that formal stage.

The Chair: At this stage, at this point.

Mr. Onyalo: Yes.

The Chair: How many national organizations are members of your coalition, and how many regional organizations?

Mr. Onyalo: I can't give you that in clear numbers. From the previous time, we have listed close to fifty participating organizations. Regionally there would be about ten or twelve.

The Chair: Would you be so kind as to provide the committee with a list of these organizations at a later date, along with their addresses and telephone numbers if possible?

Mr. Onvalo: Yes.

The Chair: Thank you for that.

With the concurrence of the committee, this is my last question. You take issue with the definition of visible minorities. Is that right?

Mr. Onyalo: Yes.

The Chair: Do you have any alternative definition?

Mr. Williams: We have attempted to provide a separate definition. Again, we're using the definition used in the Ontario legislation. It's preferable to what's in the federal act.

The Chair: Can you just quickly summarize the definition. Did I miss it?

Mr. Williams: It's something to the effect that the definition of visible minorities should use language such as "a person who, because of the person's race or colour, is in a visible minority in Canada."

[Traduction]

M. Williams: Eh bien, vous avez fait un. . . Je ne pense pas que je puisse répondre par oui ou non à cette question.

D'après l'une des questions qu'on m'a posées, je pense que l'équité en matière d'emploi... Nous espérons que si les employeurs prennent les mesures qu'il faut, des gens compétents des groupes désignés pourront accéder à des postes de débutant dans les lieux de travail.

Le président: J'aimerais que nous parlions un peu de votre association. C'est très intéressant. Pour faire suite à la question de mon collègue, je suppose que vous avez un acte constitutif et des règlements.

M. Onyalo: L'organisation a des directives, et il s'agit de. . .

Le président: Excusez-moi, mais avez-vous un acte constitutif et des règlements?

M. Onyalo: L'organisation a un mandat.

Le président: Mais pas d'acte constitutif et de règlements.

M. Onyalo: Elle a été constituée assez librement en fonction du précédent examen de la loi, et c'est donc une sorte de regroupement d'organisations nationales qui représentent les groupes que la question de l'équité intéresse.

Le président: Vous avez donc un mandat.

M. Onyalo: Oui.

Le président: Mais pas d'acte constitutif ni de règlements.

M. Onyalo: Nous n'en sommes pas encore à cette étape formelle.

Le président: Pour l'instant, maintenant.

M. Onyalo: Oui.

Le président: Combien d'organisations nationales font partie de votre coalition, combien d'organisations régionales?

M. Onyalo: Je ne peux pas fournir de chiffres précis. La dernière fois, nous avions énuméré près de 50 organisations participantes. À l'échelle régionale, il y en a une dizaine ou une douzaine.

Le président: Auriez-vous l'obligeance de fournir plus tard au Comité une liste de ces organisations, de même que leurs adresses et leurs numéros de téléphone, si c'est possible?

M. Onvalo: Oui.

Le président: Je vous en remercie.

Si le Comité le veut bien, c'est ma dernière question. Vous n'approuvez pas la définition de minorités visibles, n'est-ce pas?

M. Onyalo: C'est vrai.

Le président: Avez-vous une autre définition à proposer?

M. Williams: Nous avons tenté de proposer une autre définition. Nous utilisons la définition de la loi ontarienne. Elle est préférable à la définition de la loi fédérale.

Le président: Pouvez-vous la résumer brièvement? Est-ce qu'elle m'a échappé?

M. Williams: On dit en somme que la définition de minorités visibles devrait parler de «quelqu'un qui, en raison de sa race ou de sa couleur, est membre d'une minorité visible au Canada».

The Chair: Because of a person's race or colour. . .

Mr. Williams: Or colour, is in a visible minority in Canada. It's not a full definition, but we prefer this direction as opposed to the one stated in the bill. We can also send you our definition if you want. We've been using the same definition as the—

The Chair: We would appreciate that. Because of a person's race or colour, is in a visible minority—that's the definition you're suggesting?

Mr. Williams: It's not the full definition, but we are trying to move away from your definition, which says someone who is non-Caucasian, non-aboriginal. We suggest that being Caucasian is the norm. So our definition, although not exact, at least attempts to use a different tactic and takes a whole different direction as opposed to suggesting that if you're not Caucasian then you're not the norm. That's why I suggested we'll send you a full definition if you want.

The Chair: Based on that assumption, if the ideal happens within five years, maybe not three, after a full review of the implementation of whatever final act is passed by Parliament—in other words, the goal of equality and equity has been achieved—do we have a need for such continuing law?

• 1205

Mr. Williams: I'll tell you that ideally—and I'm just saying ideally—I would like to be in a position whereby we don't need employment equity legislation: all workplaces are accessible, all workplaces are non-discriminatory, people get jobs based on the fact that they're fighting on a level playing field. Ideally, that's the position we all want to be in.

I don't think we're here saying we should have employment equity in perpetuity. But I think we have to start somewhere. If the federal act is proactive and effective, it hopefully will lead us to that road where one day, we won't need employment equity legislation.

The Chair: We still have a couple of minutes. Who would like to take one question?

Mrs. Hayes: I would, thank you.

Do you have aboriginal groups in part of your representation, and if so, which ones?

Mr. Williams: When we first started, we used to have an aboriginal group. But one of the difficulties we're having right now—and we might as well be very clear—is that we don't have the funding—this goes back to one of your questions—to really organize and bring back some of the groups. At this particular point in time, I can't say we have, for example, 50 aboriginal groups. But the regional membership of NEEN had the Assembly of First Nations in it. We are now in the process of trying to again get organizations going, but because of lack of funding, it's proving extremely difficult.

[Translation]

Le président: En raison de sa race ou de sa couleur. . .

M. Williams: Ou de sa couleur, est membre d'une minorité visible au Canada. Ce n'est pas une définition complète, mais nous la préférons à celle qu'ont retenue les auteurs du projet de loi. Nous pouvons aussi vous faire parvenir notre définition si vous voulez. Nous utilisons la même que...

Le président: Nous vous en saurions gré. En raison de sa race ou de sa couleur, est membre d'une minorité visible—c'est la définition que vous proposez?

M. Williams: Ce n'est pas la définition complète, mais nous essayons de nous écarter de votre définition, où il est question de quelqu'un qui n'est pas de race blanche, qui n'est pas d'origine autochtone. Nous laissons entendre que la race blanche est la norme. Notre définition, bien qu'elle ne soit pas exacte, a au moins le mérite de prendre une orientation tout à fait différente plutôt que de donner à entendre que si on n'est pas de race blanche, on ne correspond pas à la norme. C'est pourquoi j'ai proposé de vous faire parvenir la définition complète si vous la voulez.

Le président: Partant de là, si tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes d'ici cinq ans, et peut-être pas trois, après complet réexamen de l'application de la loi adoptée par le Parlement, quelle qu'elle soit,—autrement dit, quand l'objectif de l'égalité et de l'équité aura été atteint—aurions—nous toujours besoin de conserver une loi de ce genre?

M. Williams: Je vous dirai qu'idéalement—et je dis bien idéalement—j'aimerais bien que nous puissions nous passer de lois sur l'équité en matière d'emploi: que tous les lieux de travail soient accessibles, que tous les lieux de travail soient exempts de discrimination, que ceux qui ont décroché des emplois étaient à armes égales. Idéalement, c'est la situation dont nous rêvons tous.

Je ne pense pas que nous soyons venus dire qu'il faudra légiférer à perpétuité sur cette question. Mais je pense qu'il faut commencer quelque part. Si la loi fédérale est proactive et efficace, elle nous permettra, espère-t-on, d'en arriver un jour à ne plus avoir à légiférer sur l'équité en matière d'emploi.

Le président: Nous avons encore quelques minutes. Qui aimerait poser une question?

Mme Hayes: Moi, merci.

Représentez-vous des groupes autochtones, et si c'est le cas, lesquels?

M. Williams: Au tout début, nous avions un groupe autochtone. Mais l'une des difficultés que nous avons maintenant—et autant le dire bien clairement—c'est que nous n'avons pas les fonds—ce qui me ramène à l'une de vos questions—pour vraiment nous organiser et ramener certains des groupes. En ce moment, je ne peux pas dire que nous ayons, par exemple, 50 groupes autochtones. Mais les membres régionaux du Réseau national d'équité en matière d'emploi comptaient parmi eux l'Assemblée des Premières nations. Nous sommes maintenant en train d'essayer à nouveau de rallier des organisations, mais faute de fonds, c'est extrêmement difficile.

Mrs. Hayes: I'd also like clarification on something you said before with regard to lesbians, gay men and bisexuals. You said there was discrimination in the workplace. Why would you not include them as a target group?

Mr. Williams: One of the reasons is that even within that community itself, there is still debate in terms of whether they should be designated groups. First, there still is a substantial number of gay men, lesbians and bisexuals who don't feel they can essentially come out in their workplaces and not be discriminated against. Part of the employment equity plan involves self-identification.

A lot of the figures employers use in terms of who is available out in the community relies quite heavily on census data. Right now, I believe—someone might correct me on this—the census data we have won't give you an indication of how many lesbians, gay men and bisexuals would be in a particular community.

Based on those two sets of concerns, the community itself is still discussing whether they should be among the designated groups. But it is very clear that they do face discrimination. As a target group, there is still some discussion taking place within the community.

Mrs. Hayes: Do you see that they face discrimination in hiring and promotion, which is the goal of the employment equity legislation?

Mr. Williams: I'm not disagreeing with you: I think the goal of employment equity is more than just hiring and promoting people. But it also has to do with the environment of the workplace. The environment has to be welcoming, has to be conducive, has to be supportive of all groups.

I would put it to you that in cases whereby people assume or know somebody is a lesbian or a gay man, they do face discrimination. That's based on the information and the experiences of our members who are lesbians and gay men.

The Chair: I have to interrupt, Sharon. We have exceeded our time by three minutes. We are already late for the next witnesses.

We thank you for your presentation to the committee. We look forward to the requests we submitted to you.

• 1210

We now welcome the National Association of Women and the Law.

Who will do the presentation? I call on all of you, and you decide among yourselves if you want to share. We have 45 minutes for questions and answers and opening remarks all put together. Please proceed and introduce the members of your panel.

Ms Louise Shaughnessy (Member, NAWL's Employment Equity Group, Director of Legislation and Law Reform, National Association of Women and the Law): Thank you. We're very happy to appear before you today.

[Traduction]

Mme Hayes: J'aimerais aussi avoir des précisions sur ce que vous avez dit tout à l'heure au sujet des lesbiennes, des gais et des bisexuels. Vous avez dit qu'il y avait de la discrimination dans les lieux de travail. Pourquoi ne pas en faire un groupe cible?

M. Williams: Une des raisons tient au fait que même dans cette communauté, on s'interroge encore pour savoir s'ils devraient constituer un groupe désigné. D'abord, il y a encore pas mal de gais, de lesbiennes, de bisexuels qui n'ont pas le sentiment de pouvoir se présenter à leur lieu de travail sans subir de discrimination. Le plan d'équité en matière d'emploi repose en partie sur l'auto—identification.

Un grand nombre des données que les employeurs utilisent pour savoir qui est disponible dans la communauté proviennent du recensement. Actuellement, je crois—qu'on me reprenne si je fais erreur—les données du recensement dont nous disposons n'indique pas combien il y a de lesbiennes, de gais, et de bisexuels dans une collectivité donnée.

Compte tenu de ces deux facteurs, la communauté elle-même discute encore pour savoir si elle devrait faire partie des groupes désignés. Mais il est bien clair qu'elle est effectivement victime de discrimination. Pour ce qui est de la possibilité de devenir un groupe cible, la communauté en discute encore.

Mme Hayes: Constatez-vous qu'ils sont la cible de mesures discriminatoires dans l'embauche et pour ce qui est de l'avancement, ce dont traite la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Williams: Je ne suis pas en désaccord avec vous: je pense que le but de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dépasse la simple embauche et le seul avancement des travailleurs. Mais il faut aussi tenir compte de l'environnement du milieu de travail. L'environnement doit être accueillant, il doit avoir un effet d'incitation, il doit soutenir tous les groupes.

Je vous dirai que les personnes soupçconnées d'être lesbiennes ou homosexuelles, ou reconnues comme telles, font l'objet de discrimination. Cela d'après les renseignements et les expériences de nos membres qui sont lesbiennes ou gais.

Le président: Je dois vous interrompre, Sharon. Nous avons dépassé le temps de parole de trois minutes. Nous sommes déjà en retard pour les prochains témoins.

Nous vous remercions d'avoir présenté votre exposé au comité. Nous sommes impatients de recevoir les renseignements que nous vous avons demandés.

Nous accueillons maintenant l'Association nationale des femmes et du droit.

Qui fait l'exposé? Je vous invite toutes, et vous déciderez entre vous si vous voulez prendre la parole. Nous avons 45 minutes pour l'exposé et la période de questions. Veuillez commencer et présenter votre groupe.

Mme Louise Shaughnessy (membre de l'ANFD et directrice, législation et réforme du droit, Association nationale des femmes et du droit (ANFD)): Merci. Nous sommes très heureuses de comparaître aujourd'hui.

My co-presenters are Kate Erickson, who is with Sack, Goldblatt, and Mitchell, a Toronto labour law firm, and is a member of NAWL's working group on employment equity; and Johanne Desloges, who is a volunteer with NAWL and who has helped in the preparation of our brief.

We were to have presented today with the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women, but unfortunately they just found out last night that their last year's funding was cut, so they are unable to really function now. We had really hoped they would be able to say a few words about the particular problems faced by visible minority and immigrant women, but they won't be able to, unfortunately. I hope you are going to be hearing from a group that will present that point of view.

I will be speaking generally about the bill. My name is Louise Shaughnessy and I'm director of legislation and law reform at the National Association of Women and the Law. Ms Erickson will deal with concerns regarding part II of the bill, the compliance part of the bill. The three of us will answer questions. We hope to keep our comments to around seven to ten minutes maximum, and then open for questions.

NAWL is a non-profit organization with a mandate for legislation and law reform that will benefit Canadian women. We speak on behalf of a membership of lawyers, professors, law students, and other equality seekers in the country. Since its inception in 1974, NAWL has made numerous oral presentations and written submissions to all levels of government on a wide variety of issues affecting Canadian women.

Employment equity is not a subject that is new to NAWL. Over the past number of years we have made submissions to federal and provincial parliamentary committees regarding reforms to legislation and policy in this area. We are presently in the process of preparing a written brief, and it will be submitted to you next week.

In the preparation of our brief, NAWL consulted with representatives from the designated groups, most notably with the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women and with members of the National Employment Equity Network, who you've heard from just now. We would like to point out that our ability to consult has been limited by the rather truncated process that has been put in place to study this bill. We believe you would have been able to achieve a much broader and deeper level of understanding and consultation had you provided more time for hearings and preparation.

A rather bleak picture of the employment and economic situation of women is evident at a glance at the recent statistics and trends. Full-year, full-time working women make on average 72¢ for every dollar their male counterparts make, 63¢ when part-time work is included. In general, women occupy most of the short-term jobs and are clustered in low-paying service and administrative support work positions. We are told it is women who are most likely to be adversely affected when

[Translation]

Je suis accompagnée par Kate Erickson, de chez Sack, Goldblatt, and Mitchell, cabinet de Toronto qui s'occupe du droit du travail, elle est membre de notre groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi; et Johanne Desloges, bénévole auprès de l'association et qui a contribué à la rédaction de notre mémoire.

Nous devions comparaître aujourd'hui avec l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada, mais malheureusement elles ont appris hier soir que le financement de leur dernier exercice leur était retiré et elles ne peuvent donc plus fonctionner. Nous espérions bien qu'elles puissent parler des problèmes que connaissent les immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles mais elles ne le pourront pas, et nous le regrettons. J'espère que vous entendrez quand même des témoins qui exposeront ce point de vue.

Je vais parler du projet de loi en général. Je m'appelle Louise Shaughnessy et je suis la directrice de la législation et de la réforme du droit à l'Association nationale des femmes et du droit (ANFD). M^{me} Erickson parlera de ce que nous avons à dire au sujet de la partie II du projet de loi, celle qui concerne l'observation. Nous répondrons toutes trois à vos questions. Notre exposé devrait durer de sept à dix minutes, après quoi nous pourrons répondre à vos questions.

L'ANFD est une organisation à but non lucratif qui veille à l'adoption de lois de même qu'à une réforme du droit qui soient dans l'intérêt des Canadiennes. Nous parlons au nom d'avocates, de professeures, d'étudiantes en droit et d'autres qui préconisent l'égalité au Canada. Depuis sa création en 1974, notre association a présenté de nombreux exposés et de nombreux mémoires à tous les paliers de gouvernement sur diverses questions qui intéressent les Canadiennes.

L'équité en matière d'emploi n'est pas une nouveauté pour l'ANFD. Depuis des années, nous présentons des exposés à des comités parlementaires, fédéraux et provinciaux, concernant des changements à la législation et à la politique en vigueur dans ce domaine. Nous sommes actuellement en train de rédiger un mémoire, qui vous sera soumis la semaine prochaine.

En préparant notre exposé, nous avons consulté des représentants des groupes désignés, notamment de l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada ainsi que des membres du Réseau national d'équité d'accès à l'emploi, que vous venez tout juste d'entendre. Nous aimerions souligner que nos possibilités de consultation sont restreintes par le processus assez sommaire qui a été mis en place pour étudier le projet de loi. Nous estimons que vous auriez pu garantir un niveau de compréhension et de consultation bien supérieur si vous aviez prévu plus de temps pour les audiences et la préparation.

Les récentes statistiques et tendances font vite ressortir la situation consternante dans laquelle les femmes se trouvent sur le plan de l'emploi et de l'économie. Pour chaque dollar qu'un travailleur gagne, une femme qui travaille à temps plein l'année durant touche elle en moyenne 72c., et cette rémunération tombe à 63c. quand il est question de travailleuses à temps partiel. En général, ce sont des femmes qui occupent la plupart des emplois à court terme et elles sont cantonnées dans les

positions are most likely to be cut first.

[Traduction]

upcoming budget cuts are made. Among other reasons, term emplois de soutien peu rémunérateurs du secteur des services et de l'administration. On nous dit que ce sont les femmes qui seront vraisemblablement le plus touchées par les futures compressions budgétaires. Parce que, entre autres raisons, ce sont les postes pour une période déterminée qui seront probablement les premiers à disparaître.

• 1215

We thus are very pleased that the federal government has come out at this time with the long-awaited reforms to the federal Employment Equity Act. Particularly encouraging is the inclusion of the federal public sector under the purview of the proposed act, something we've been asking for since employment equity was first introduced.

The use of audits represents a huge step forward, especially now that enforcement mechanisms are anticipated and should help to guarantee compliance. We strongly applaud provisions that encourage education, as well. Any scheme is doomed without adequate education programs to foster understanding on all sides of this endeavour.

While we support a number of the measures set out in the bill, we are deeply concerned about some of the changes. We have a number of comments on substantial ways in which they can be improved.

One of the most flagrant defects in the proposed legislation is the loss of the ability of third parties to lodge complaints on the basis of evidence of systemic discrimination in the workplace and the commission's ability to prescribe systemic remedies.

Scant opportunities for employees, their representatives and members of designated groups to engage in the design and implementation of employment equity plans causes us additional concern.

We would also like to see some more specific enumerations of employment equity barriers and activities in which employers could engage to improve employment equity in the workplace.

The preferential treatment laid out for the public service employer and employers is blatantly unfair and could likely cause resentment from the private sector employers who'll be affected by this legislation.

We would also like to see a national employment equity strategy, as recommended by the parliamentary committee that reviewed the Employment Equity Act, otherwise known as the Redway committee, in 1991. Such a strategy contemplates: public and stakeholder education on employment equity; assistance for employers and the designated groups; the elimination of barriers; establishing a database for employers that would identify members of designated groups seeking work; a mechanism to link the two groups; and training programs.

Nous sommes donc très heureuses que le gouvernement fédéral apporte cette fois les réformes tant attendues à la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Il y a lieu de se réjouir tout particulièrement du fait que le secteur public fédéral est maintenant visé par le projet de loi, ce que nous demandions depuis qu'il est question d'équité en matière d'emploi.

Le recours à des vérifications est un grand pas en avant, surtout maintenant que des mécanismes d'application sont prévus et devraient contribuer au respect de la loi. Nous sommes particulièrement heureuses des dispositions qui encouragent l'éducation. Aucun plan ne saurait donner de résultats s'il n'y a pas de programmes d'éducation appropriés qui favorisent la compréhension de toutes les parties à cette entreprise.

Nous appuyons différentes mesures exposées dans le projet de loi, mais nous sommes très préoccupées par certains changements envisagés. Nous avons différentes observations à faire sur d'importantes améliorations qu'on pourrait y apporter.

L'une des plus grandes lacunes du projet de loi est la perte de la possibilité pour des tierces parties de présenter une plainte reposant sur des éléments de preuve de discrimination systémique dans le milieu de travail de même que de la capacité de la commission de prescrire des recours systémiques.

Nous sommes en outre préoccupées par les rares possibilités qui s'offrent aux employés, à leurs représentants et aux membres de groupes désignés de participer à la conception et à la mise en place des plans d'équité en matière d'emploi.

Nous aimerions aussi qu'on énumère de façon plus spécifique les barrières à l'équité en matière d'emploi et les activités que les employeurs pourraient s'engager à réaliser pour améliorer l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail.

Le traitement préférentiel réservé aux employeurs du secteur public est parfaitement injuste et pourrait vraisemblablement susciter du ressentiment de la part des employeurs du secteur privé qui seront visés par cette loi.

Nous aimerions qu'il y ait une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi, comme le recommandait le comité parlementaire qui a examiné la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Comité Redway, en 1991. Cette stratégie incluait: la sensibilisation du grand public et des premiers intéressés à la question de l'équité en matière d'emploi; une aide aux employeurs et aux groupes désignés; la suppression des barrières; la création d'une base de données pour que les employeurs puissent savoir quels sont les membres des groupes désignés qui cherchent du travail; un mécanisme de liaison des deux groupes et des programmes de formation.

We would also like to see some attempt to bring pay equity into the federal employment sphere. Regular promotions for women are not good enough. Wages have to reflect fairness, and work of equal value should be remunerated equally.

We believe a separate section should address the discrimination faced by lesbians and gay men and state the government's commitment to education on homophobic attitudes that create systemic barriers against this group.

All public sector employees should be protected by this legislation, and the threshold for coverage should be lowered to 15, with graduated compliance requirements for the smaller employers. This was recommended by the Liberal minority on the Redway committee.

We found that many terms also needed to be defined. These are listed in our brief, which will be coming next week. The fines proposed in the last part of the legislation are too small and will not really deter non-compliance.

Finally, we would recommend that adequate resources be allocated to the enforcement of this act. This probably would require additional person—years for the Canadian Human Rights Commission, at the very least.

Thank you for hearing this part of the presentation. I now would like to ask Kate Erickson to deal with part II. After that, we'd like to answer questions.

Ms Kate Erickson (Lawyer at Sack, Goldblatt, Mitchell, National Association of Women and the Law): I would like to contextualize my remarks a little bit. I assume you've all had an opportunity to read the latest report on employment equity, the 1994 report. I think it came out a couple of months ago.

In releasing that report, Mr. Axworthy noted that the report indicates, as the reports have indicated over the period of time this act has been in force, that although there has been some progress—and I would editorialize and say "some little" progress—significant improvements need to be made to this legislation to achieve the goal of reaching employment equity.

Mr. Axworthy identified in the last annual report two key problems in terms of the current legislation. As he put it, not enough employers were covered, so the amendments have added in the public sector. But Mr. Axworthy also noted that the enforcement mechanisms in the current act are not strong enough.

• 1220

I would change Mr. Axworthy's two positions just a little bit. I agree with him on the second position, but I would say the amendments have not at this point gone far enough in terms of correcting the problems Mr. Axworthy has identified.

First of all, I would say the aim of this act is too low. What I mean by this is that in clause 5 of Bill C-64, it's noted that the aim of this act is to bring the federally regulated sector up to the same level of representation of the designated groups that has been achieved in the Canadian labour force.

[Translation]

Nous aimerions aussi qu'on tente d'établir le principe de l'équité salariale dans le secteur de l'emploi régi par le fédéral. Il ne suffit pas d'accorder régulièrement de l'avancement aux femmes. La rémunération doit être juste, et un travail d'égale valeur doit être rémunéré de façon égale.

Nous estimons qu'une disposition distincte devrait porter sur la discrimination que subissent les lesbiennes et les gais et faire état de l'engagement du gouvernement à dénoncer les attitudes homophobes qui érigent des barrières systémiques devant les membres de ce groupe.

Tous les employés du secteur public doivent être protégés par cette loi, et le seuil d'applicabilité devrait être abaissé à 15 employés, des exigences d'observation progressive s'appliquant aux petits employeurs. C'est ce que recommandait la minorité libérale du Comité Redway.

Nous estimons que de nombreux termes doivent aussi être définis. Nous les énumérons dans notre mémoire, qui vous parviendra la semaine prochaine. Les amendes imposées dans la dernière partie du projet de loi sont trop légères et ne dissuaderont personne.

Enfin, nous recommandons qu'on prévoie des ressources appropriées pour assurer l'application de cette loi. Il faudra sans doute prévoir de nouvelles années-personnes à la Commission canadienne des droits de la personne, tout au moins.

Merci d'avoir écouté cette partie de notre exposé. J'aimerais maintenant demander à Kate Erickson de vous parler de la partie II. Après cela, nous répondrons à vos questions.

Mme Kate Erickson (avocate de Sack, Goldblatt, Mitchell, Association nationale des femmes et du droit): J'aimerais d'abord placer les choses dans leur contexte. Je suppose que vous avez tous eu l'occasion de lire le dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi, celui de 1994. Je crois qu'il a paru il y a quelques mois.

En publiant ce rapport, M. Axworthy a souligné qu'il indiquait, à l'instar des rapports publiés depuis l'entrée en vigueur de la loi, que bien qu'on ait réalisé certains progrès—et je dirais plutôt quant à moi «quelques petits» progrès—de grandes améliorations doiven être apportées à la loi pour que se réalise l'objectif de l'équité er matière d'emploi.

M. Axworthy a souligné dans le dernier rapport annuel deux grands problèmes que pose la loi actuelle. D'après ce qu'il disait cela ne couvrait pas suffisamment d'employeurs si bien qu'on a ajouté le secteur public. M. Axworthy a toutefois également signale que les mécanismes d'application prévus dans la loi actuelle ne son pas assez stricts.

Je modifierais pour ma part légèrement ces deux points de vue. Je conviens avec M. Axworthy que les mécanismes sont inadéquats mais j'estime que les amendements, jusqu'ici, sont insuffisants pou corriger la situation.

Tout d'abord, la loi vise un objectif trop bas. Je veux dire par l qu'à l'article 5 du projet de loi C-64, on lit que l'objectif est d porter le niveau de représentation des groupes désignés au sein d secteur régi par la réglementation fédérale au niveau de représentation des groupes désignés au sein de la population active du Canada

I'd just like to make it absolutely clear at the beginning of my presentation that NAWL takes the position that this is an inappropriately low target. What you're doing with this these amendments is aiming only to reach the level that has been reached by a workforce that is not covered by employment equity legislation. In other words, you've had legislation in place for eight years. Even though you've had legislation in place for eight years, you still haven't managed to come up to the same level as the rest of the Canadian workplace, which is unregulated, except for Quebec.

So you've had legislation in place for eight years and you're still only aiming to bring yourself up to the level of an unregulated workplace. Your aim should be significantly greater than that. We agree with the last presenters. The aim should be that the designated groups should be represented in these regulated workplaces to the same level they're represented in the communities.

The second point I would make—and I would agree with Mr. Axworthy on this one—is that the enforcement wasn't strong enough in the current act. It's not strong enough yet in terms of the bill. That's where I'd like to just focus for the next couple of minutes.

One of the problems in terms of the enforcement mechanisms in this particular act is that there's no ability for a third party to make a complaint. In other words, members of the designated groups who are employees, or who are not employees because they can't get jobs because of discrimination, are not able to bring that information forward. They can go to the commission, they can make a complaint and the commission may or may not investigate—there's no requirement on the commission to investigate—but once that investigation is done, if the employer is not satisfied with the result of the investigation, the employer can go to the next step. That is, the employer can bring a complaint to a tribunal, but an employee who is not satisfied is not on the same footing.

In other words, you can have someone who's brought a complaint forward, isn't satisfied that the complaint's been dealt with adequately, doesn't have a lot of power in terms of the process of the investigation, that is, the audit, and then they can't go any further with it. That to us is a fundamental unfairness. It's a fundamental problem with this legislation.

One of the other things NAWL would like to see is that with regard to the compliance officers, who are the front-line workers on this issue, there's nothing in this bill that requires that those people be representative themselves. There's also nothing in the legislation that requires them to be expert. We believe very strongly that both the compliance officers and the members of the tribunals should have expertise in the area of employment equity. They should be representative of the designated groups. The personal experience contributes to the understanding of the problem.

We also are strongly of the view that compliance officers don't have adequate powers in this bill. In addition to the powers they do have, they should have the power to summons witnesses, they should have the power to administer oaths so they can assure themselves and this government that the people who are speaking to them are telling the truth, and they should have the power to seek search warrants. The power to investigate and to take documents out doesn't go far enough.

[Traduction]

Je veux qu'il soit absolument clair tout de suite que l'ANFD estime que cette cible est beaucoup trop basse. Ces amendements visent simplement à atteindre le niveau atteint par une population active qui n'est pas couverte par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Autrement dit, cette loi existe depuis huit ans. Pourtant, vous n'êtes pas encore parvenus à atteindre le niveau atteint dans le reste de la population active, ou il n'y a pas de réglementation en la matière, sauf au Québec.

Vous avez donc une loi depuis huit ans et vous ne visez encore qu'à atteindre le niveau de la population active non réglementée. Votre but devrait être beaucoup plus élevé que cela. Nous sommes bien d'accord avec le groupe qui nous a précédées. L'objectif devrait être que les groupes désignés soient représentés dans ces milieux de travail comme ils le sont dans la société.

Deuxièmement, et je suis d'accord avec M. Axworthy là—dessus, les mécanismes ne sont pas suffisamment stricts dans la loi actuelle. Ils ne le sont toujours pas d'ailleurs dans le projet de loi. Permettez—moi de m'expliquer un petit peu.

Un des problèmes au sujet de ces mécanismes est qu'il n'est pas prévu qu'une tierce partie puisse porter plainte. Autrement dit, les membres des groupes désignés qui sont employés, ou qui ne sont pas employés parce qu'ils ne peuvent obtenir d'emploi pour des raisons de discrimination, n'ont pas de moyen de le faire savoir. Ils peuvent se présenter à la Commission, faire une plainte, et la Commission décidera de faire enquête ou non—rien ne l'oblige à faire enquête—mais, après enquête, si l'employeur n'est pas satisfait des résultats de ladite enquête, il peut passer à l'étape suivante. C'est-à-dire que l'employeur peut saisir un tribunal d'une plainte alors qu'un employé qui n'est pas satisfait n'a pas les mêmes possibilités.

Autrement dit, quelqu'un peut avoir présenté une plainte, ne pas être satisfait de la façon dont celle-ci a été traitée et se retrouver sans moyen pour poursuivre les choses. Nous estimons qu'il y a là une injustice fondamentale. C'est un des gros problèmes que présente ce projet de loi.

Autre chose que l'ANFD voudrait voir modifié dans le projet de loi, c'est le fait qu'il n'y a rien qui exige que les agents d'application, qui sont ceux directement responsables de l'application de la loi, soient eux-mêmes représentatifs. Il n'y a rien non plus dans la loi qui exige qu'ils s'y connaissent en la matière. Nous jugeons que tant les agents d'application que les membres des tribunaux devraient être spécialisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Ils devraient être représentatifs des groupes désignés. L'expérience personnelle permet de mieux comprendre le problème.

Nous jugeons d'autre part que ces agents d'application ne se voient pas dotés de suffisamment de pouvoirs dans ce projet de loi. Ils devraient être également habilités à convoquer des témoins, à faire prêter serment afin de s'assurer que les gens qui s'adressent à eux disent la vérité et à demander des mandats de perquisition. Le pouvoir d'enquêter et de sortir des documents ne suffit pas.

[Translation]

• 1225

Similar to our position in terms of employees and third parties being in a position to make complaints, there should be more participation of bargaining agents and employee representatives in this act. This act leaves all of the measures toward achieving employment equity up to the employer. In our view, that's not adequate. Employees who are members of the designated groups, their representatives and their bargaining agents need to be extremely involved in the process. It needs to go well beyond inviting them to express their views.

I'm sure you're going to have similar questions for us on the issue of quotas that you've had for some of the other groups that have come to speak to you. I would join with the group that just spoke to you, and there may be other groups who have made the same presentation, in urging you to take out the language in these particular amendments that directly addresses issues such as merit, quotas—in other words, all of the attempts to address the backlash against employment equity, such as the charges that this is reverse discrimination.

They shouldn't be addressed directly in the bill. They're a matter of law. They should be addressed; they are addressed. The issues themselves are addressed in the bill in terms of requirements that employers aren't required to accommodate beyond the point of undue hardship. So they are addressed implicitly, and it should be left that way.

In our view, in addressing issues like quotas and merit directly, you are inviting layers and levels of backlash. You are providing language upon which people who are resistant to employment equity can base legal arguments. That is unnecessary.

The monetary penalties in the act, in our view, are not high enough to provide a deterrent to particularly the larger federal employers who will not be significantly affected by a fine of \$50,000. The fines in our view should be based not only on a minimum fine level, but they should incorporate an additional amount, a percentage of payroll, to provide a true deterrent.

In addition, there should be provision in this act for a finding of a violation of the act on the substantive issues. In other words, employers can be found to be in violation of the act if they do not report to government. We feel there should also be a provision to find a violation of the act if they do not achieve the substantive issues such as creating a plan that has adequate measures in place, adequate timetables, and achieves reasonable progress.

Those are my comments. I'm sure you'll have questions for all of us, so I'll leave it there and open it to questions.

The Chair: Thank you for your presentation. We'll start with the Bloc.

Mme Gagnon: Bonjour, il me fait plaisir de vous rencontrer, surtout que je n'ai pas souvent, comme porte-parole de la condition féminine de l'Opposition officielle, l'occasion de rencontrer des groupes de femmes et d'entendre leur version, parce qu'il n'y a pas de comité sur la condition féminine. On n'a pas cru bon d'en former un. Il faudrait donc que je me partage entre tous les secteurs qui touchent à la condition féminine, comme la santé, les ressources humaines et les droits de la personne. Pour une personne, c'est trop de travail.

Tout comme nous disons que les employés et les tierces parties doivent pouvoir porter plainte, la loi devrait prévoir une participation accrue des agents de négociation et des représentants des employés. Toutes les mesures prévues à cet effet sont laissées au bon vouloir des employeurs. Ce n'est pas suffisant à notre avis. Les employés qui sont membres des groupes désignés, leurs représentants et leurs agents de négociation doivent participer pleinement au processus. Il ne suffit pas de les inviter à donner leur avis.

Je suis sûre que vous allez nous poser la question des quotas comme vous l'avez posée à d'autres groupes. Comme le groupe qui nous a précédées, et peut-être que d'autres groupes ont dit la même chose, je vous inviterais à supprimer de ces amendements tous les termes qui tournent autour du mérite, des quotas—autrement dit, toute tentative de prévenir une réaction négative à l'équité en matière d'emploi, réaction qui vient de ceux qui parlent de discrimination à rebours.

Il ne devrait pas en être question directement dans le projet de loi. C'est une question de droit. Il en est déjà question. Il en est question quand on dit que les employeurs ne sont pas tenus de faire plus que ce qui leur est raisonnablement possible. Il en est donc question implicitement et cela devrait suffire.

En effet, si l'on commence à parler directement de quotas et de mérite, il n'y a aucun doute que cela attirera plaintes et accusations de discrimination à rebours. C'est fournir des armes à ceux qui voudront s'élever contre l'équité en matière d'emploi. C'est inutile

Nous sommes d'avis d'autre part que les pénalités monétaires prévues dans la loi ne sont pas suffisamment élevées pour être dissuasives, en particulier pour les gros employeurs qu'une amende de 50 000\$ ne gênerait pas trop. Ces amendes devraient comporten non seulement un minimum, mais également être calculées er fonction de l'ensemble de la masse salariale si l'on veut qu'elles soient vraiment dissuasives.

D'autre part, il devrait être prévu dans la loi qu'il peut y avoir infraction sur des questions de fond. Autrement dit, le employeurs pourraient être accusés de contrevenir à la loi s'iline présentaient pas de rapport au gouvernement. Égalemen s'ils négligent de se doter d'un plan qui comporte des mesure raisonnables, un échéancier raisonnable, et permet d'obtenir de résultats adéquats.

Voilà ce que j'avais à dire. Je suis sûre que vous aurez de questions à nous poser et je préfère donc m'arrêter là.

Le président: Merci de vos observations. Nous commenceron par le Bloc.

Mrs. Gagnon: Good afternoon, I am pleased to meet you especially because, as the Official Opposition critic on the statu of women, I do not have often the opportunity to meet women' groups and to hear their view since we do not have a committe on the status of women. They did not think it was worth creating one I would therefore have to get involved in all the fields that relate the status of women, such as health, human resources and humanights. It is too much work for one person.

Je suis donc très contente. J'aimerais que, de votre côté, vous me disiez comment vous conciliez le constat du ministre du Développement des ressources humaines avec la réalité de ce qui se passe dans la Fonction publique en matière d'équité salariale et d'équité en emploi.

• 1230

Le ministre fait des constats, mais après avoir posé plusieurs questions en Chambre sur l'équité salariale, il ressort qu'on n'arrive toujours pas à établir la justice au sein même de la Fonction publique. Dans votre exposé, vous avez dit que la Fonction publique serait aussi incluse en matière d'équité en emploi et que vous en étiez très heureuse. J'aimerais que vous me disiez comment vous vivez cette réalité.

Ms Erickson: I'm not sure I understand your question.

Mme Gagnon: Vous dites que le ministre a constaté qu'il n'y avait pas assez d'employeurs visés et que les mécanismes n'étaient pas assez forts. J'aimerais que vous fassiez le lien entre cela et ce qui se passe réellement au sein de la Fonction publique canadienne.

Entre la réalité et les constats, il y a quand même une marge dans la pratique, en matière d'équité salariale, par exemple.

Ms Erickson: There's little regulation in the Canadian public service, except for the Ontario and Quebec situations. Across the country there's very little legislation on employment equity. So the public service and private employers across the country are not regulated in this regard.

I'm not sure if that gets at your question. I'm not sure we're understanding it.

Ms Shaughnessy: Another example is that in the federal employment public sector, nearly 40% of executive and senior management appointments were made to women between 1975 and 1985, but as of March 1993, women constituted only 17.6% of the executive category and 83.3% of the administrative support category.

Women are clustered in pink-ghetto jobs. As well, in the public sector they make approximately 72¢ for every dollar their male counterparts make. We actually have this spelled out in our brief; infortunately, it's only in draft form now. We will be getting it to you text week.

We do detail the situation of women in the federal public service. Although we will admit that some gains have been made, women are avery much discriminated against, particularly when you look at aboriginal women and women of visible minorities.

Mme Gagnon: Merci. Vous avez répondu à ma question.

Mr. Telegdi: We have had a problem with briefs. I hope at some point it will resolve itself. I can only look forward to yours coming out.

There is an analytical study by Stats Canada, in its research paper eries, on gender earning and the gap among recent post–secondary raduates. If you have a chance, maybe you can include that in your tudy.

[Traduction]

I am therefore very happy to be here. I would appreciate if you could tell me how you can reconcile these statements made by the minister of Human Resources Development and the reality of what is happening in the public service with regard to pay equity and employment equity.

The minister has realized a few things but after having asked several questions on pay equity in the House, I have come to the conclusion that we are still not achieving equity even within the public service. In your presentation, you said that the public service would also be included in the employment equity legislation and that you were very pleased. I would like you to tell me what has been your experience.

Mme Erickson: Je ne suis pas sûre de comprendre votre question.

Mrs. Gagnon: You are telling us that the minister has realized that not enough employers were covered and that the enforcement mechanisms were not strong enough. I would like you to relate this to the reality within the Canadian public service.

It is obvious that there is in fact a difference, for instance in terms of pay equity.

Mme Erickson: Il y a peu de réglementation pour la fonction publique canadienne, sauf en Ontario et au Québec. Dans le reste du pays, la législation sur l'équité en matière d'emploi est très limitée. Aussi, la fonction publique et les employeurs du secteur privé ne sont pas vraiment soumis à la réglementation à ce sujet.

Je ne sais pas si je réponds par là à votre question. Je ne suis pas certaine que nous la comprenions bien.

Mme Shaughnessy: Un autre exemple est que dans le secteur public fédéral, près de 40 p. 100 des nominations dans les catégories de la direction et de la haute direction entre 1975 et 1985 concernaient des femmes mais, en mars 1993, les femmes ne représentaient que 17,6 p. 100 de la catégorie de la haute direction et représentaient par contre 83,3 p. 100 de la catégorie du soutien administratif.

Les femmes sont essentiellement cantonnées dans le secteur des cols roses. En outre, dans le secteur public, elles gagnent environ 72c. de ce que gagnent leurs homologues masculins. Nous avons tout cela dans notre mémoire: malheureusement, il n'a pas encore été finalisé. Nous vous l'enverrons la semaine prochaine.

Nous expliquons dans le détail la situation des femmes au sein de la fonction publique fédérale. Bien que nous reconnaissions que certains progrès ont été réalisés, les femmes continuent d'être victimes de beaucoup de discrimination, en particulier si l'on considère les autochtones et les minorités visibles.

Mrs. Gagnon: Thank you. You answered my question.

M. Telegdi: Ce n'est pas la première fois que nous avons de la difficulté à obtenir les mémoires. J'espère que l'on va pouvoir régler le problème. Je lirai le vôtre avec intérêt.

Statistique Canada a publié une étude analytique, dans sa série de documents de recherche, sur la rémunération selon les sexes et sur l'écart constaté entre des diplômés récents au niveau postsecondaire. Peut-être pourriez-vous inclure cela également dans votre étude, si vous en avez la chance

Just very briefly, it says:

Among the most recent class, we found that female university graduates are rewarded slightly better than their male counterparts after controlling for experience, job tenure, education and hours of work.

Perhaps it would be a document that would be worth looking at.

Back in 1975 I went to the University of Waterloo. It had a lot more males than females. My colleague across the way, Sharon, came from there as well, but the situation there has changed. I remember making a presentation to the Ontario Council on University Affairs on this very issue. It was a topic of discussion back in 1975.

At any rate, I'm glad to see this report. In some ways, I see this as good news, and I hope you can incorporate it in the report you will give us.

• 1235

I have just two questions I'm having trouble with in terms of the bill. One, I'm having trouble with the issue of self-identification. Obviously, when you're talking about equity, you're talking about fairness. So the numbers and the correct figures become very important. That's one area I'm having a problem with.

The other area I'm having a problem with is when you look at the economic breakdown of the various groups in Canada. This is from 1986 Statistics Canada figures, so I don't know how relevant they are today, but looking at those figures, the number one economic group identified is the Jewish community, followed by the Egyptian community and the Japanese community.

In terms of the act, both the Egyptians and the Japanese can be considered visible minorities. Some could argue that the Jewish community could be considered a visible minority. Historically, they certainly have been discriminated against a great deal. But given the fact that we're talking visible minorities and they define Egyptians and Japanese as being incorporated in employment equity, and you have other groups who are disadvantaged, such as the Portuguese community, who are not visible minorities, where does the equity part of it come in? What right do we have as a committee or as a society to say to the Egyptian community and the Japanese Canadian community that they are disadvantaged because they are a visible minority and need special protection, and at the same time tell the Portuguese community that they do not have the same fiscal advantages and we have no equity plans for them?

Those are the two questions I'm having trouble with. Perhaps this would give you the opportunity to respond to it in your brief, as well.

Ms Shaughnessy: Do you have the figures for Jewish women, Japanese women, Egyptian women. . .?

Mr. Telegdi: I'd love to get those figures. I'm lucky I got this one. I tried to get the 1991 figures from Statistics Canada, and they told me it would cost me \$850 or something. I hope through the committee we'll be able to get it. If we can get a further breakdown, I'd love to get that, too.

[Translation]

Je vous cite un bref extrait:

Très récemment, nous avons constaté que les femmes diplômées d'universités étaient légèrement mieux rémunérées que leurs homologues masculins si l'on considère leur expérience, leur période d'emploi, leurs études et leurs heures de travail.

C'est peut-être un document qui vous intéressera.

En 1975, je suis allé à l'Université de Waterloo. Il y avait beaucoup plus d'étudiants du sexe masculin que du sexe féminin. Ma collègue d'en face, Sharon, est également allée à Waterloo, mais la situation a changé. Je me rappelle avoir fait un exposé devant l'Association ontarienne des universités à ce sujet. On discutait beaucoup de cela en 1975.

En tout cas, je trouve ce rapport encourageant. À certains égards, j'estime que c'est une bonne nouvelle et j'espère que vous pourrez en tenir compte dans votre propre rapport.

Il y a simplement deux questions qui me gênent à propos de ce projet de loi. D'une part, la question de l'auto-identification. Certes, lorsque l'on parle d'équité, il est question de justice. Les chiffres deviennent donc très importants et ceux-ci doivent être exacts. C'est une chose qui me trouble.

L'autre point qui me dérange est celui de la ventilation économique des divers groupes constituant la société canadienne. Ces chiffres de Statistique Canada remontent à 1986 et je ne sais pas s'ils sont donc encore valables aujourd'hui, mais il semble qu'en 1986 le premier groupe économique au Canada était le groupe juif, suivi du groupe égyptien et du groupe japonais.

Dans la loi, les Égyptiens et les Japonais peuvent être considérés comme des minorités visibles. Certains pourraient prétendre que le groupe juif peut aussi être considéré comme une minorité visible. Il est certain qu'au cours de l'histoire ce groupe a fait l'objet de beaucoup de discrimination. Toutefois, comme nous parlons ici de minorités visibles et que l'on indique que les Égyptiens et les Japonais peuvent être considérés dans les mesures d'équité en matière d'emploi alors qu'il y a d'autres groupes qui sont défavorisés, comme la communauté portugaise, qui ne fait pas partie des minorités visibles, on peut se demander où se trouve l'équité dans tout cela? Quel droit a notre comité ou notre société de dire à la communauté égyptienne ou à la communauté japonaise qu'elle est défavorisée parce qu'elle est une minorité visible et doit bénéficier d'une protection spéciale alors que l'on irait dire à la communauté portugaise qu'elle n'est pas financièrement aussi favorisée, mais que l'on ne prévoit aucune mesure d'équité pour elle?

Ce sont là les deux points qui me gênent. Peut-être pourriez-vous également répondre à cela dans votre mémoire.

Mme Shaughnessy: Avez-vous les chiffres pour les femmes juives, japonaises, égyptiennes?

M. Telegdi: J'aimerais beaucoup les avoir. J'ai eu de la chance d'avoir ce document. J'ai essayé d'obtenir les chiffres de 1991 auprès de Statistique Canada qui m'a répondu que cela me coûterait quelque 850\$. J'espère que le Comité pourra les obtenir. Si nous pouvions obtenir une ventilation plus poussée, je serais très intéressé aussi.

Ms Shaughnessy: I don't know what they are either, and we're probably in a less favourable position to put out that kind of money for that type of statistic, but across the board, women are discriminated against, no matter what group you look at.

As well, if you look at the numbers of these people who are in the public service and are in these positions, you will probably find that they're not representative of the general population. That is, there are fewer of them. So they could be in higher—earning categories, but in terms of numbers, they may not be up there, or they may be suffering other aspects of discrimination.

Mr. Telegdi: No, I said it was recent, like an early warning signal that things are going the way they were meant to go, and equity is taking place. I was talking about the latest class they have, 1990.

Ms Erickson: Can I address your question, if I understand it, about what might show in the future as an unfairness to certain groups who might not be considered to be visible minorities? One of the features of employment equity legislation is that the analysis of discrimination is done on a workplace basis. In other words, now we're not looking at a province or a country. We're not looking across a situation. We're looking at a particular workplace. One of the questions about whether a group is disadvantaged, one of the aspects of that, will be whether they have been historically disadvantaged in that workplace. You have it very clearly stated in this bill in terms of aboriginal workplaces. That's one example.

Let me just harp on this a little bit. If you had an ability for a person to bring an individual complaint—and one of our criticisms is that this is missing in the bill, so I'm saying "if" you amended the bill to add that—and you had, in a particular area, a particularly high Egyptian population, or to take your example, a Portuguese population, it may very well be that in Sudbury Portuguese people may be very well represented in the mining sector, that is other than in terms of the federal government, but may be not well represented in banking or in higher levels of management.

• 1240

A Portuguese person, if permitted to bring a complaint, could complain against a particular employer, the Bank of Montreal, say, that they are not employing members of that particular group in high enough numbers, and that they come within the definition of visible minority and can therefore bring a complaint because of the particular workplace and the particular geographical area. There may be a population of Portuguese people here who could make a credible argument. This legislation can help that group.

Mrs. Hayes: Just to carry on from what my colleague was saying, too will reminisce about my schooling. I graduated in 1970, I hate o say it. It seems like a long time ago. When I started, there were 15 women and 225 men in the course I was in. I was in mathematics. The proportions were quite skewed.

[Traduction]

Mme Shaughnessy: Je ne les connais pas non plus et nous sommes probablement moins bien placées que vous pour payer une telle somme afin d'obtenir ces statistiques mais, de façon générale, les femmes sont victimes de discrimination, quel que soit le groupe auquel elles appartiennent.

De même, si vous considérez le nombre de fonctionnaires appartenant à ces groupes qui occupent ces postes, vous constaterez probablement que les chiffres ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population. Il n'y en a pas beaucoup. Peut-être donc qu'ils se trouvent dans des catégories mieux rémunérées mais, pour ce qui est de leur nombre, ce n'est toujours pas représentatif et peut-être qu'ils sont victimes d'autres formes de discrimination.

M. Telegdi: Non, j'ai dit que c'était récent, que cela montrait que la situation évoluait dans le bon sens et que l'on parvenait à une certaine équité. Je parlais des derniers chiffres disponibles, de ceux de 1990.

Mme Erickson: Permettez-moi de répondre à votre question, si je l'ai bien comprise, à propos d'une injustice éventuelle vis-à-vis de certains groupes qui ne sont pas forcément considérés comme des minorités visibles. Une des caractéristiques de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est que l'analyse de la discrimination se fait en milieu de travail. Autrement dit, nous ne considérons pas une province ou un pays. Nous ne considérons pas la situation dans son ensemble. Nous considérons un milieu de travail particulier. Une des considérations quand on veut déterminer si un groupe est défavorisé, sera de voir si ce groupe a toujours été désavantagé dans ce milieu de travail. C'est très clairement indiqué dans le projet de loi à propos des milieux de travail autochtones. C'est un exemple.

Permettez-moi d'insister un petit peu. Si un individu était autorisé à porter plainte personnellement—et c'est une des critiques que nous formulons à l'égard de ce projet de loi, je dis donc bien «si» le projet de loi était modifié afin de contenir une telle disposition—et que vous ayez dans une région particulière une population égyptienne particulièrement nombreuse, ou, pour reprendre votre exemple, une population portugaise particulièrement nombreuse, il est très possible que la population portugaise de Sudbury soit très bien représentée dans le secteur minier, indépendamment de l'administration fédérale, mais ne le soit pas dans le secteur bancaire ou à des échelons hiérarchiques supérieurs.

Une personne portugaise, si elle est autorisée à porter plainte, pourrait se plaindre d'un employeur particulier, de la Banque de Montréal, en disant qu'elle n'emploie pas suffisamment de représentants de ce groupe qui peut être considéré comme une minorité visible, et elle pourrait ainsi porter plainte pour ce milieu de travail particulier et cette région particulière. Il y a peut-être une population portugaise là-bas qui pourrait présenter un argument crédible. Ce projet de loi pourrait aider ce groupe.

Mme Hayes: Comme mon collègue, je repense à mes années d'études. J'ai obtenu mon diplôme en 1970, difficile à croire, cela semble très loin. Lorsque j'ai commencé, il y avait 15 femmes et 225 hommes qui suivaient ce cours. C'était un cours de mathématiques. C'était tout à fait disproportionné.

There are probably two reasons for that. Fewer women were going into higher-level education, and that particular subject area was one that perhaps women weren't that interested in. In the arts, there probably was almost a 50-50 split, even at that point in time.

Since then it probably has evened out. . .but actually, I have heard from a colleague of mine that in the sciences and in the maths there was a concerted effort to engage women in those programs. Since that thrust has been there, they did make some progress, but over time it has regressed again to not quite the representation it was. In any case, it never did get to 50-50, by any means.

There is the issue of different areas. I guess that is one thing I am bringing up. The other thing is the time lag. There weren't as many people graduating from mathematics or business administration or whatever, the very people who slot into the positions we're looking at now in higher management, the people who qualify, who have the abilities to do those jobs.

As my colleague has pointed out, now there are more women than their proportion. . . coming through the very courses that will prepare them for these jobs. Of course, they don't go into the jobs the first year they are in the employment place. They are not managerial material until they get some expertise behind them.

Is there not a time-lag factor here? I have every confidence in women to be equal if they want to be, if that is where their abilities are in the workplace with men, if they choose and if they are prepared. I have a feeling women are now choosing and are preparing themselves, but some of that preparation won't be apparent until time makes them ready for the positions. There is a time-lag factor.

Can you give me your opinion on that? Should we be looking to the women in the workforce even though they are not prepared for those higher positions at this point in time?

Ms Erickson: I think we need to be looking at it at all levels. The time-lag occurs even within what you are speaking about. In other words, although women may now be entering particular university programs in much higher numbers than they did historically, and even though they may now be achieving representation levels that are approximately half, they are still experiencing significant discrimination in school.

In other words, studies continue to show that women speak less and are interrupted more by men, whether they are students or professors. They are not granted the same educational opportunities. In other words, they don't get mentored as often by professors. They don't get the same personal focus on their education. They are discouraged more often than men are discouraged. Engineering is a perfect example of that. Law is another example of that. Women continue to be told by male professors that they are not cut out for law and can't be criminal lawyers-

Mrs. Hayes: Excuse me, but I think I have statistics, actually, that project within a few years there will be more women than men selon lesquelles, en fait, d'ici quelques années il y aura plus de graduating from law school. It's in one of my books here somewhere. femmes que d'hommes qui obtiendront leur diplôme de droit. C'est

[Translation]

Il y a probablement deux raisons à cela. D'une part, il y avait moins de femmes qui suivaient des études supérieures et, d'autre part, cette matière particulière n'intéressait pas tellement les femmes. En Lettres, le rapport était probablement égal, même à cette époque-là.

Depuis lors, les choses ont probablement changé. . . Toutefois, une de mes collègues m'a dit qu'en sciences et en maths on faisait un effort concerté pour recruter des femmes. De ce fait, les choses ont progressé mais semblent avoir à nouveau régressé. En tout cas, on n'est jamais parvenu à 50-50, loin de là.

Il y a donc la question des domaines. C'est un élément qui me semble important. L'autre chose est une question de temps. Il n'y avait pas autant de gens qui obtenaient des diplômes en mathématiques ou en administration des affaires ou autres, des gens qui peuvent occuper des postes de haute direction dont nous parlons, de gens qui sont qualifiés, qui ont les compétences voulues pour ces postes.

Comme l'a signalé mon collègue, il y a maintenant une disproportion inverse dans le nombre de femmes qui suivent ces cours qui les prépareront à ces emplois. Évidemment, elles n'obtiennent pas ces postes dès qu'elles commencent à travailler. Elles ne peuvent devenir cadres qu'après avoir acquis une certaine expérience.

Est-ce donc une question de temps? Je suis tout à fait certaine que les femmes peuvent arriver à égalité avec les hommes si elles le veulent, si elles choisissent d'acquérir ces compétences et si elles sont prêtes à assumer ces postes. J'ai le sentiment que les femmes maintenant choisissent et se préparent, mais que cette préparation ne se verra que lorsqu'elles seront effectivement prêtes pour ces postes. Il y a donc un décalage.

Pourriez-vous me donner votre avis là-dessus? Devrions-nous considérer la situation des femmes dans la population active même si elles ne sont pas encore prêtes pour ces postes supérieurs?

Mme Erickson: Je crois qu'il faut considérer tous les éléments. Il y a décalage même dans la situation que vous décrivez. Autrement dit, bien que les femmes soient maintenant beaucoup plus nombreuses à faire certaines études supérieures, et bien qu'elles représentent maintenant près de la moitié de la population étudiante, elles font toujours l'objet de discrimination dans leurs études.

Autrement dit, des recherches ont permis de constater que les femmes parlent moins et sont davantage interrompues par les hommes, qu'elles soient étudiantes ou professeures. On ne leur offre pas les mêmes possibilités sur le plan de l'éducation. Autrement dit, les professeurs ne se font pas aussi souvent leur mentor. Elles ne sont pas suivies d'aussi près. On les décourage plus souvent que les hommes. Les facultés de génie en sont un exemple parfait. En droit, c'est la même chose. Les professeurs hommes continuent à dire aux femmes qu'elles ne sont pas faites pour le droit et qu'elles ne peuvent pas être avocates au criminel.

Mme Hayes: Excusez-moi, mais je crois que j'ai des statistiques dans un livre que j'ai ici.

Ms Erickson: All I'm saying is-

Mrs. Hayes: Do you have statistics that support what you're saying?

Ms Erickson: Yes, we do.

Mrs. Haves: I'd be interested to see this —

The Chair: Can you provide us with these statistics?

Ms Erickson: They're in the brief already.

Mrs. Hayes: —because the numbers seem to contradict what you're saying.

Ms Erickson: What I'm saying is that even though the numbers are growing, the discrimination is still there. The opportunities aren't necessarily equal just because the numbers are growing. That's the first stage of it. That's what's occurring at the universities.

The second stage of it is when women are graduating. I'm absolutely acknowledging that nobody is getting into an uppermanagement job straight out of their undergraduate, but when women are graduating, their degrees... When you compare a woman's level of education with a man's, a man's level of education is getting him a higher entry-level job. Women are still disproportionately being hired into low-level jobs with highlevel education. In other words, a woman goes through four years of an undergrad and still gets a clerical job. A man goes through four years of an undergrad and gets a job as a junior banking executive.

Mrs. Hayes: I know men who have gone through four years of education and have gone to dig ditches, in today's market.

Ms Erickson: Of course you do, but that's anecdotal. That's not the general statistical view. The general statistical view is that women with higher levels of education are still getting low-level jobs. Of course that's not all women, but your example is anecdotal. Most of the men who are going into ditch-digging jobs are men with no education. Most of the women who are going into clerical jobs are women with at least some post-secondary education.

Mr. O'Reilly (Victoria—Haliburton): Welcome to the witnesses.

It's very interesting; I have a son who is just on the verge of graduating from the University of Waterloo. He wishes he was a woman so that he could get a job.

The Chair: It's a good day for Waterloo.

Mr. O'Reilly: But that isn't what I wanted to talk about. I just wanted to clarify some of the comments you made. You indicated that you wanted the person investigating to have the power of subpoena oath for search and seizure. Wouldn't the qualifications for doing that be higher than the qualifications for being a justice of the peace?

Ms Erickson: No. The power doesn't depend on the person's qualifications. Obviously, a person who can go and seek a search warrant is a person who has a significant level of responsibility. But labour relations officers at the Ontario

[Traduction]

Mme Erickson: Tout ce que je vous dis c'est que...

Mme Hayes: Avez-vous des statistiques qui étayent ce que vous dites?

Mme Erickson: Oui, nous en avons.

Mme Hayes: J'aimerais bien voir cela...

Le président: Pourriez-vous nous fournir ces statistiques?

Mme Erickson: Elles sont déjà dans le mémoire.

Mme Hayes: . . . parce que les chiffres semblent contredire ce que vous êtes en train de nous dire.

Mme Erickson: Je dis que même si les chiffres s'améliorent, la discrimination demeure. Ce n'est pas parce que les chiffres s'améliorent que les chances sont les mêmes pour tous. C'est une première étape. C'est au niveau des universités.

La deuxième étape est lorsque les femmes obtiennent leur diplôme. Je conviens tout à fait que personne ne peut obtenir un poste de cadre supérieur en sortant de l'université, mais lorsque les femmes obtiennent leur diplôme, il faut savoir qu'au même niveau d'études, un homme obtient un poste plus élevé qu'une femme en commençant. Les femmes continuent à être embauchées de façon disproportionnée à des niveaux inférieurs alors qu'elles ont fait des études supérieures. Autrement dit, une femme fait quatre ans d'études supérieures pour finalement n'obtenir qu'un emploi de bureau. Un homme pour sa part devient cadre débutant dans une banque.

Mme Hayes: Je connais des hommes qui ont fait quatre ans d'études et se retrouvent à creuser des fossés, dans la situation actuelle

Mme Erickson: Bien sûr, mais ce n'est pas la règle. Ce n'est pas la règle générale. Les statistiques indiquent bien que les femmes ayant fait des études supérieures continuent à être cantonnées dans des emplois de niveau inférieur. Bien sûr, ce n'est pas le cas pour toutes les femmes, mais votre exemple est anecdotique. La plupart des hommes qui se retrouvent à creuser des fossés n'ont pas fait d'études. La plupart des femmes qui acceptent des postes d'employé de bureau sont des femmes qui ont au moins fait des études postsecondaires.

M. O'Reilly (Victoria — Haliburton): Bienvenue à nos témoins.

C'est très intéressant; j'ai un fils qui va obtenir incessamment un diplôme de l'Université de Waterloo. Il voudrait être une femme pour pouvoir obtenir un emploi.

Le président: Décidément, on parle beaucoup de Waterloo.

M. O'Reilly: Ce n'est toutefois pas ce dont je voulais parler. J'aimerais plutôt que vous me précisiez certaines choses que vous avez dites. Notamment, que vous vouliez que la personne chargée d'une enquête soit habilitée à assigner des gens à comparaître, à leur faire prêter serment et à obtenir des mandats de perquisition. Cela n'exigerait—il pas des qualifications supérieures à celles que l'on demande à un juge de paix?

Mme Erickson: Non. Le pouvoir ne dépend pas des qualifications de l'intéressé. Certes, quelqu'un qui est habilité à demander un mandat de perquisition détient des responsabilités importantes. Toutefois, les responsables des relations de travail

investigation, are the people who examine witnesses. Those people have significant powers. The power a particular staff member has is not dependent on legal qualifications.

That's how I understand your question. You have to have some legal basis upon which to get a search warrant. Well, these people wouldn't be issuing search warrants. They would be seeking search warrants.

Mr. O'Reilly: That's my question. What qualifications would you consider they must have to have that ability to ask for the issuance of a search warrant?

Ms Erickson: They're the front-line workers. They're the people who have expertise in employment equity, who understand how to identify the issues, who are skilled in examining witnesses or would be trained to examine witnesses. They would be approximately equivalent to a business agent in a union or an investigative officer at the Human Rights Commission. They would be at approximately that same level.

Mr. O'Reilly: On the designated group reflecting the community, do you not feel that a lot of the employment equity problems are rural and urban issues and that some of the numbers that reflect a national institution are reflected because they're in a rural environment versus one with a low number of minorities - and I don't mean gender-based minorities, but other minorities—but if you look at the overall quotas in the cities, they might be higher than is required, and lower in the rural areas.

• 1250

Ms Erickson: But that is precisely why we say it should be community based. If there are low numbers of-let's just pick a group—visible minority persons in a particular community, a 2% population, let's say, then an employer in that community isn't required by the act to employ higher than that population. But when you have an employer who has a large pool of members of a particular designated group, they are required to hire in larger numbers. So it's proportional.

Mr. O'Reilly: In a provincial institution such as the Ontario Provincial Police, just as an example, how would that reflect the basis of equity? They deal with a lot of small rural areas, but they're still subjected to the hiring practices. I think it creates the backlash you were talking about. There is a backlash going on. Right now, the OPP is not taking applications from anyone except visible minorities. Obviously, white males feel discriminated against in rural Ontario, in this particular case.

Ms Erickson: I'm actually not aware that the OPP isn't taking applications from anybody who isn't a member of a visible minority.

Mr. O'Reilly: I can confirm that this has taken place. I've asked.

Now, I'm not saying that's wrong. I think they have to get to the point where equity is recognized before opening it back up again.

[Translation]

Labour Relations Board, for example, which is the first level of de la Commission des relations de travail de l'Ontario, par exemple. qui est le premier niveau d'enquête, sont ceux qui examinent les témoins. Ils disposent de pouvoirs importants. Les pouvoirs impartis à un employé ne dépendent pas de ses qualifications juridiques.

> J'espère avoir bien compris votre question. Il faut évidemment avoir certains motifs légitimes pour demander un mandat de perquisition. De toute facon, ce ne serait pas eux qui émettraient les mandats de perquisition. Ils ne feraient que les demander.

M. O'Reilly: C'est là ma question. Quelles qualifications juridiques trouvez-vous qu'ils devraient avoir pour pouvoir demander l'émission d'un mandat de perquisition?

Mme Erickson: Ce sont ceux qui sont en première ligne. Ce sont ceux qui sont censés s'y connaître en équité en matière d'emploi, qui comprennent où se situent les problèmes, qui sont compétents pour examiner des témoins ou qui ont reçu la formation voulue. C'est à peu près l'équivalent d'un agent syndical ou d'un responsable des enquêtes à la Commission des droits de la personne. Ils seraient approximativement au même niveau.

M. O'Reilly: À propos de la représentation des groupes désignés dans la population, ne pensez-vous pas qu'une bonne partie des problèmes d'équité en matière d'emploi vient de la différence entre les milieux ruraux et les milieux urbains et que certains des chiffres concernant une institution nationale s'expliquent par le fait qu'il s'agisse d'un environnement rural où il y a peut-être moins de minorités-et je ne parle pas là de distinction entre les sexes, mais des autres minorités-alors que si l'on considère les quotas globaux dans les villes, ils sont peut-être supérieurs à la norme.

Mme Erickson: C'est justement pourquoi nous préconisons une base communautaire. S'il y a peu, de personnes appartenant à un groupe de minorités visibles dans une localité en particulier, disons qu'elles représentent 2 p. 100 de la population, un employeur dans cette localité ne serait pas tenu, en vertu de la loi, d'embaucher un nombre supérieur à ce pourcentage. Par contre, un employeur, qui dispose d'un réservoir plus vaste de membres d'un groupe désigné particulier, devra en embaucher un plus grand nombre. C'est proportionnel.

M. O'Reilly: Dans un organisme provincial, prenons par exemple la Police provinciale de l'Ontario, comment s'appliquerait ce principe d'équité? En effet, c'est un organisme que l'on retrouve dans de nombreuses petites localités rurales, mais il est néanmoins assujetti aux dispositions sur les pratiques d'embauche. C'est ce qui crée le mouvement de ressac dont vous parliez. Il y a effectivement ressac. À l'heure actuelle, la police provinciale n'accepte que les demandes d'emploi de personnes faisant partie des groupes de minorités visibles. Évidemment, les hommes blancs, dans ce cas particulier, ont l'impression qu'ils sont victimes de discrimination dans l'Ontario rural.

Mme Erickson: Je ne savais pas que la police provinciale de l'Ontario n'acceptait les demandes que de personnes de groupes de minorités visibles.

M. O'Reilly: Je peux vous le confirmer, je me suis renseigné.

Je ne critique pas cette façon de faire. Je pense qu'il faut en arriver à une situation d'équité avant de revenir à la pratique antérieure.

Ms Erickson: The OPP is actually a very good example of an employer that traditionally has not diversified its workforce at all. So the OPP is a very good example of an employer that has a very long way to go, and presumably would have reasonably high goals and timetables because they have such a high proportion of their workforce that isn't representative.

In other words, because of discrimination, they've kept out women, they've kept out members of visible minorities, they've kept out aboriginal people, and they have a much longer way to go. So they may have higher targets than a much more diversified employer would have.

Mr. O'Reilly: That answers my question.

Ms Shaughnessy: I think the rural/urban question might be a bit of a red herring in the context of federal employment equity. We're talking about employers who now hire over 100 employees. I'm not really sure how the statistics break down, but I think we probably are talking mostly about urban populations.

Mme Gagnon: Je regarde les statistiques des groupes désignés dans la Fonction publique et je vois qu'il y a une grande différence, par exemple, entre les membres des minorités visibles et les personnes handicapées par rapport aux femmes.

Tout à l'heure, vous avez abordé la question de l'éducation et dit que vous auriez besoin de moyens dans ce domaine. Vos stratégies d'éducation concernent—elles l'ensemble des groupes désignés ou si elles sont différentes pour chaque clientèle? Quand je vois cet écart, je me dis que les femmes sont quand même les plus favorisées parmi les groupes défavorisés. Est—ce que vous pourriez m'éclairer un petit peu?

Ms Erickson: If you just look at the numbers, women may look like they're doing better than members of other designated groups. In fact, that may be measurable. Women, for example, may be doing better than all disabled employees. Able-bodied white women are certainly doing better than women of colour who also have a disability, but the population of women is much higher than the population of people with disabilities. I believe the population of women is around 50% in whichever Canadian workforce you choose to measure. The representation of people with disabilities is only somewhere around 3%, but it's also only somewhere around 7% of the population. So you have to weigh that in and determine those proportions.

[Traduction]

Mme Erickson: En fait, la police provinciale de l'Ontario constitue un excellent exemple d'un employeur qui par le passé n'a pas du tout diversifié son effectif. C'est donc un très bon exemple d'un employeur qui a beaucoup de chemin à faire et on peut supposer que l'organisme s'est fixé des objectifs plutôt élevés et un échéancier assez serré à cause justement du fait que son effectif est très peu représentatif.

En d'autres termes, par discrimination, on a évincé les femmes, les membres de groupes de minorités visibles, les autochtones, et donc maintenant il y a beaucoup à faire. Les objectifs y sont peut-être supérieurs à ceux d'un employeur dont le personnel serait plus représentatif.

M. O'Reilly: Voilà qui répond à ma question.

Mme Shaughnessy: Je pense que l'aspect rural et urbain n'est qu'une diversion dans le contexte de l'équité à la fonction publique fédérale. Il s'agit des employeurs qui ont plus de 100 employés. Je ne connais pas exactement la ventilation, mais je pense que nous parlons surtout du milieu urbain.

Mrs. Gagnon: I'm looking at the statistics for designated groups in the public service and I see that there is a large difference for example, between members of visible minorities, handicapped persons and women.

Previously you referred to education and you said that you needed tools in this area. Are your education strategies aimed at designated groups as a whole or are they specific to each group? When I see this gap, I cannot help but think that women are in the best position amongst the underprivileged groups. Could you perhaps be more specific on this?

Mme Erickson: Si vous regardez les chiffres, les femmes peuvent sembler être en meilleure posture que les personnes des autres groupes désignés. En fait, c'est peut-être quantifiable. Par exemple, les femmes semblent peut-être plus favorisées que tous les employés handicapés. Les femmes blanches aptes au travail sont certainement en meilleure posture que les femmes de couleur qui sont en plus handicapées, mais le nombre de femmes est beaucoup plus élevé que le nombre de personnes handicapées. Je pense que l'on trouve une population de femmes d'environ 50 p. 100 dans toute la main-d'oeuvre canadienne que l'on considère, quel que soit le domaine de travail. Les personnes handicapées ne sont représentées qu'à environ 3 p. 100, mais elles ne représentent que 7 p. 100 de la population. Il faut donc en tenir compte dans le calcul des proportions.

• 1255

Let me just address the question of whether women are doing so well. When you look at statistics that show how many women are being hired, how many women are being promoted—actually, we can look at the federal sector, the sector this particular act regulates—women and visible minorities both got a significant proportion of the new hires and the promotions, but it's still not bringing them up to the same levels as men. Men are still being hired in larger numbers, men are still being promoted in larger numbers, and men are still being promoted into the more lucrative jobs, the jobs with higher responsibility.

Voyons voir si les femmes réussissent vraiment. Selon les statistiques sur le nombre de femmes embauchées, le nombre de femmes promues, dans le secteur fédéral, celui assujetti à cette loi particulière, les femmes et les membres des groupes de minorités visibles ont obtenu un pourcentage élevé des nouveaux emplois et des promotions, mais cela ne les a tout de même pas mis au même niveau que les hommes. On continue à embaucher les hommes en plus grand nombre, à leur donner des promotions en plus grand nombre, à placer des hommes dans des emplois plus lucratifs, des emplois d'un niveau de responsabilité plus élevés.

So although when you look at the numbers of women and visible minority, people were hired and moved up the ladder, again, it's because so much movement for those people is required. They need to move a lot more because historically they haven't been hired and promoted in the same numbers. So even though their movement may look significantly higher, the results—and that really is what the act is designed to achieve—are not there yet.

The Chair: The chair would like to pose a few questions.

I do understand that clarity is an essence of law. When one is not very clear because people continue to insist that this is about this, but it isn't about this, is it not clarity to state in the law that in fact it is not about this?

Ms Erickson: Clarity is not more important in law when you're designing language for law. Clarity is not more important than using the appropriate language to achieve the goal you're looking for.

I take it you're asking us about words like "merit"—

The Chair: Yes, indeed.

Ms Erickson: —and "quotas", and if it isn't important to clarify that the legislation is not about those.

In our view, use of that type of language panders to the backlash, invites further backlash and deflects attention and focus from the purpose of the act, which is to eliminate discrimination and balance employment opportunities.

The Chair: But if I can counter, let's say I hear they're saying in the street that this is not about merit. Show me in the law that this is about merit. This act is not about merit. Then you can say that the provision of the law says clause 6 is about merit; in fact, the employer may not use merit as an excuse. What makes it not clear that way?

Ms Erickson: First of all, merit is a traditional, value—laden word. The way human beings measure merit is part of the traditional history of discrimination. In other words, people look at a tall white male who drinks ice water like the CEO drinks ice water and who went to the same school as the CEO. That person looks as though they have merit. You automatically assume they have merit. They went to the right school, they speak in the right voice, they say the right things; they look as though they have merit.

Then you take somebody from a visible minority who doesn't profit from the same stereotypical notions. They don't look as though they have merit.

But if you looked at those people on paper, with no last name to identify their ethnic origin, with only their qualifications written on paper, you might not be able to tell the difference between their actual qualifications, their actual value, their actual level of distinction.

So merit is a very value—laden concept. What we are urging is that you get your heads around an entirely different concept. It's not that qualifications and having to be qualified isn't absolutely built into this legislation; it is. But—

[Translation]

Donc, si vous regardez les chiffres sur les femmes et les membres des groupes de minorités visibles, il est vrai qu'on a embauché ces personnes, qu'elles grimpent dans la hiérachie, mais encore une fois, c'est que ces personnes ont beaucoup de chemin à parcourir. C'est le cas parce que historiquement, le même nombre d'entre elles n'a pas été embauchée ou promue. Bien que leur avancement semble plus marqué, les résultats, et c'est vraiment ce que vise ce projet de loi, n'y sont toujours pas.

Le président: J'aimerais poser quelques questions.

La clarté est l'essence même d'une loi. Lorsque quelque chose n'est pas très clair, et lorsque les gens interprètent diversement telle ou telle disposition, ne faudrait—il pas apporter plus de précisions?

Mme Erickson: Il n'est pas plus important d'être clair que de bien choisir le libellé d'une loi. Et il n'est pas plus important d'être clair que de choisir les termes appropriés pour parvenir à l'objectif visé.

J'en conclus que vous vous intéressez à des expressions comme «mérite»...

Le président: Oui en effet.

Mme Erickson: . . . et de «contingentement», vous voulez savoir s'il ne serait pas important de préciser que ce sont pas là les objectifs de la Loi.

À notre avis, en employant des termes de ce genre on prète le flanc à la critique, on donne davantage d'armes à nos adversaires et on détourne l'attention de ce que sont les objectifs de ce projet de loi, c'est-à-dire l'élimination de la discrimination et un équilibre dans les possibilités d'emploi.

Le président: Mais au contraire, disons que j'entends dire dans la rue que ce projet de loi ne vise pas le mérite. Montrez moi dans ce projet de loi qu'il s'agit du mérite. Ce projet de loi ne vise pas le mérite. Évidemment vous pouvez répondre que certaines dispositions comme celles de l'article 6 visent le mérite: en fait, un employeur ne peut invoquer le mérite comme excuse. Pourquoi cela ne serait—il pas clair?

Mme Erickson: Tout d'abord, le mérite est un terme traditionnel chargé de valeurs. La façon dont on mesure le mérite fait partie de l'histoire de la discrimination. En d'autres termes, on imagine un grand homme blanc qui boit de l'eau glacée tout comme le fait le président directeur général et qui est allé à la même école que ce dernier. Cette personne semble avoir du mérite. Vous le supposez automatiquement. Ils sont allés à la même école, ils parlent d'une même voix, ils disent ce qu'il faut; ils semblent avoir du mérite.

Prenez ensuite une personne qui appartient à un groupe de minorités visibles, elle ne profite pas des mêmes stéréotypes. Elle ne semble pas avoir de mérite.

Par contre, si vous examinez ces personnes sur dossier, sans avoir le nom de famille qui identifie l'origine ethnique, en ne tenant compte que de leurs qualifications, vous ne pourriez peut-être pas faire une distinction entre leurs qualifications réelles et leur niveau de distinction.

Donc le mérite est un concept chargé de valeurs. Nous vous exhortons à tenter de comprendre un concept tout à fait différent. Ce n'est pas que les qualifications et le fait d'être qualifié ne sont pas inclus dans ce projet de loi, au contraire. Toutefois...

The Chair: If I may interject here, several people from the visible minority groups, where I come from, have told me—and I tell you, appartenant à des groupes de minorités visibles d'où je viens, m'ont they are the majority—that the Employment Equity Act is about merit and excellence. How then can you say that you represent their views?

Ms Shaughnessy: I think what we are saying is that merit is a laden concept-

[Traduction]

Le président: Permettez-moi d'intervenir. Plusieurs personnes dit—et je peux vous dire qu'elles sont en majorité—que la Loi sur l'équité en matière d'emploi porte sur le mérite et l'excellence. Comment pouvez-vous alors prétendre représenter leurs opinions?

Mme Shaughnessy: Nous tentons de vous faire comprendre que le mérite est un concept chargé. . .

1300

The Chair: I heard that already.

Ms Shaughnessy: Okay, I know, but what we do think is that it is about being qualified for the job.

The Chair: Indeed.

Ms Shaughnessy: That's what is important to look at. We're not asking anybody to hire anybody who's not qualified for the job. Employment equity has never been about that.

The Chair: I'd like to pursue that line. You would have liked to hire anybody who's qualified for the job.

Ms Shaughnessy: Yes.

The Chair: I heard earlier that applications from non-designated groups may not be refused for any job vacancy. Is that right?

Ms Erickson: You heard that from this corner.

The Chair: Yes, indeed. That's what your reply was. You have not heard of anybody whose application has been turned down only because he or she has come from a non-designated group.

Ms Erickson: I have not heard that white males are having trouble getting their applications accepted by employers.

The Chair: Perhaps I will pose the question directly, then. Do you think there should be instances where in an attempt to fulfil their equity goals or equity plan the employer can advertise and prohibit non-designated groups from applying at all?

Ms Shaughnessy: I think this is another red herring.

The Chair: No, I'm not speaking about red herring. I'm speaking of very-

Ms Shaughnessy: But the statistics are—

The Chair: I want that clarified. Would you allow them to apply or not?

Ms Erickson: Would we advocate allowing an advertisement that ays no members of designated groups need apply?

The Chair: No, of non-designated groups.

Ms Erickson: I'm sorry, no white males need apply. Are you sking us if we would accept that?

The Chair: Yes.

Ms Erickson: No.

Le président: Vous l'avez déjà dit.

Mme Shaughnessy: Très bien, je sais, mais à notre avis, c'est une question de compétence.

Le président: Parfaitement.

Mme Shaughnessy: Voilà ce qu'il faut regarder. Nous ne demandons pas qu'une personne non-qualifiée soit embauchée. L'équité en matière d'emploi, cela n'a jamais été cela.

Le président: J'aimerais continuer dans la même veine. Vous préconisez que l'on embauche la personne compétente.

Mme Shaughnessy: Oui.

Le président: J'ai entendu dire que l'on ne peut pas refuser, lorsqu'il y a un emploi vacant, les demandes de personnes qui n'appartiennent pas aux groupes désignés. Est-ce bien cela?

Mme Erickson: C'est ce que nous avons dit.

Le président: Oui, justement. C'est ce que vous avez répondu. Vous n'avez jamais entendu parler de quelqu'un dont on avait rejeté la demande tout simplement parce qu'il ou elle ne faisait pas partie d'un groupe désigné.

Mme Erickson: Je n'ai pas entendu dire que les hommes blancs éprouvaient des difficultés à faire accepter leurs demandes d'emploi par les employeurs.

Le président: Peut-être devrais-je vous poser la question directement. Pensez-vous qu'il y a des cas où dans une tentative pour réaliser leur objectif ou leur plan d'équité en matière d'emploi, un employeur puisse dans sa publicité interdire à des personnes de groupes non-désignés de présenter une demande?

Mme Shaughnessy: Je pense que c'est une diversion.

Le président: Je ne tente pas de faire de diversion. Je parle de. . .

Mme Shaughnessy: Mais les statistiques sont. . .

Le président: Je veux des précisions à ce sujet. Est-ce que vous permetteriez à ces personnes de postuler ou pas?

Mme Erickson: Est-ce que nous préconisons que l'on accepte des annonces qui excluent les membres des groupes désignés?

Le président: Non, des groupes non-désignés.

Mme Erickson: Excusez-moi, vous voulez dire, pas d'hommes blancs. Vous nous demandez si nous accepterions cela?

Le président: Oui.

Mme Erickson: Non.

The Chair: Good. That's my question.

How do you reconcile choice of career by everybody, including those from the designated groups, that would necessarily result in unequal numbers, depending on where they live, their gender, disability, colour, perhaps influence of inheritance, and the environment, to the point that at any given point the number in the community may be contrary perhaps to the ideal we would like it to be? That's following up on the question of Mrs. Hayes.

I'd like to give a scenario to clarify matters. Take a community of 100 people, for simplicity's sake, of whom 50 are women and 50 are men. There are 5 women engineers and 10 men engineers only because of choice. All the opportunities were there. Not being made engineers for other reasons is another issue, but at that point there were 5 women engineers and 10 men engineers. You can reverse the example. It doesn't matter. There are only 10 vacancies. How shall we approach the planning for the number to be hired for that position if they have more or less equal qualifications, in other words, anybody can do the job, all of those 15 engineers?

Ms Shaughnessy: Are you saying these 15 people are absolutely equally qualified?

The Chair: Yes. They're really top notch. All at the A-plus level in university.

Ms Shaughnessy: I think a lot of variables—

The Chair: They're all new graduates so that experience is not a factor.

Ms Shaughnessy: Okay. I think that in a climate of employment equity, there should be a duty on the employer to ensure that his or her workplace is reflective of the larger community. Given that, then probably I would think that more women than men should be hired. Of course, I don't know what the situation is for the employer. Does the employer already employ a great number of men as opposed to women or—

The Chair: Maybe.

Ms Shaughnessy: I think it's very crucial to know that.

The Chair: Yes, indeed.

Ms Shaughnessy: Under an employment equity climate, I think it's important you know what the situation of the employer is.

The Chair: What if there were 20 engineers and 5 of the men engineers were not as qualified? You're looking at 20 positions. Five really barely made it through university.

Ms Erickson: They're not as well qualified. Are they qualified?

• 1305

The Chair: Okay, let's put it this way: They're not qualified but they have a degree. Not all people with degrees are qualified to do a particular task. In other words, if an advanced kind of engineering is required, five of the fifteen male engineers are not qualified.

[Translation]

Le président: Très bien. C'était ma question.

Comment conciliez-vous les choix de carrière, y compris ceux des personnes qui appartiennent à des groupes désignés, qui entraînent nécessairement un déséquilibre dans le nombre et ce en fonction du lieu d'habitation, du sexe, des capacités physiques, de la couleur, peut-être des antécédents, de l'environnement, qui créent un déséquilibre dans la communauté par rapport à notre idéal? C'est suite à la question de M^{me} Hayes.

J'aimerais vous donner un exemple pour préciser. Prenons une localité de 100 habitants, pour simplifier, dont 50 sont des femmes et 50 sont des hommes. Il y cinq femmes ingénieures et dix hommes ingénieurs simplement par choix. Toutes les possibilités existent. Ne pas être ingénieur pour d'autres raisons, ça c'est autre chose, mais au moment de l'histoire, il y a cinq femmes ingénieures et dix hommes ingénieurs. On pourrait d'ailleurs renverser cela. Ça n'a pas d'importance. Il n'y a que dix postes vacants. Comment allons-nous déterminer le nombre à embaucher si tous les candidats ont plus ou moins les mêmes compétences, c'est-à-dire si tous les 15 ingénieurs peuvent faire ce travail?

Mme Shaughnessy: Vous dites que ces 15 personnes ont exactement les mêmes qualifications?

Le président: Ils sont tous très compétents. Ils ont tous eu 95 p. 100 à l'université.

Mme Shaughnessy: Je pense qu'il y a de nombreuses variables...

Le président: Ils sont tous nouvellement diplômés et donc l'expérience n'entre pas en ligne de compte.

Mme Shaughnessy: Très bien. Je pense que dans un climat d'équité en matière d'emploi, il est du devoir de s'assurer que son milieu de travail reflète l'ensemble de la collectivité. Dans ces circonstances, il faudrait probablement embaucher plus de femmes que d'hommes. Évidemment, je ne connais pas la situation de votre employeur. A-t-il déjà un plus grand nombre d'hommes que de femmes? ou...

Le président: Peut-être.

Mme Shaughnessy: Je pense qu'il est essentiel de le savoir.

Le président: Oui, en effet.

Mme Shaughnessy: Dans un climat d'équité en matière d'emploi, je pense qu'il est important de connaître la situation de l'employeur.

Le président: Et s'il y avait 20 ingénieurs dont 5 sont des hommes sans les compétences voulues? Vous avez 20 postes. Cinq ont à peine réussi leurs études universitaires.

Mme Erickson: Ils n'ont pas les mêmes qualifications, mais sont-ils compétents?

Le président: Très bien, disons simplement ceci: ils ne sont pas compétents mais ils ont un diplôme. Tous les détenteurs de diplômes ne sont pas qualifiés pour un travail particulier. En d'autres termes, s'il faut des connaissances poussées en génie, cinq des quinze hommes ingénieurs ne sont pas qualifiés.

Ms Erickson: The Employment Equity Act is about hiring people who are qualified, so you eliminate the five who are not qualified from the pool.

The Chair: I'm glad to hear that.

Ms Erickson: So you have fifteen people left. Am I right about that?

The Chair: Yes, indeed.

Ms Erickson: How many of those fifteen are women and how many are men?

The Chair: Well, I'll go back, then: five are women and ten are

Ms Erickson: All right. Then what you do is look at the particular workplace posting these jobs, hiring these people. According to the act, you look at whether or not there's an imbalance in that workplace. In other words, if women and men have at some point in the future—because in our view, this is not now—achieved equality, meaning the employer has done his job of equity hiring and of equity promotion, if the workplace is very well balanced, the employer is free to choose among the entire fifteen.

The Chair: Thank you.

Ms Erickson: If it's not balanced, though, members of the designated groups should take the positions.

The Chair: Thank you for your answer.

Are there any other question from the group? I think we have exceeded our time by four minutes.

We thank you.

One short question, Sharon.

Mrs. Hayes: Where do you get your funding?

Ms Shaughnessy: We get it partially from Human Resources Development Canada, partially from members and partially from humaines Canada, en partie de nos membres et en partie sous forme donations.

Mrs. Hayes: Do you have numbers for them?

Ms Shaughnessy: Approximately one-fifth of our funding comes from government, the rest from private donations.

Mrs. Hayes: Thank you.

The Chair: On that note and on behalf of the committee, I would like to thank you for your presentation.

Ms Shaughnessy: Thank you.

The Chair: Our next set of witnesses will be from the Inuit Tapirisat of Canada.

Welcome. Ms Kuptana, perhaps you can introduce the members of your panel and then proceed with your opening remarks. We have a total of 45 minutes. I apologize for being late.

Ms Rosemarie Kuptana (President, Inuit Tapirisat of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

Mme Erickson: La Loi sur l'équité en matière d'emploi porte sur l'embauche de personnes qualifiées dont vous venez d'éliminer les cinq qui ne le sont pas.

Le président: Je suis heureux de vous l'entendre dire.

Mme Erickson: Donc il nous en reste quinze. N'est-ce pas?

Le président: Oui, justement.

Mme Erickson: Il y a combien de femmes et combien d'hommes parmi ces quinze?

Le président: Je vais répéter: il y a cinq femmes et dix hommes.

Mme Erickson: Très bien. Dans ce cas, vous étudiez le lieu de travail de ces emplois. En vertu de la Loi, vous devez déterminer si il y a ou nom déséquilibre dans ce milieu de travail. C'est-à-dire que si les femmes et les hommes, à l'avenir-à notre avis, c'est impossible maintenant-sont sur un pied d'égalité, si l'employeur a effectivement appliqué des mesures d'équité d'emploi dans l'embauche et la promotion, s'il y a équilibre dans ce milieu de travail, l'employeur est libre de choisir entre les 15 candidats.

Le président: Merci.

Mme Erickson: S'il y a déséquilibre cependant, c'est aux personnes qui appartiennent à des groupes désignés d'assumer ces postes.

Le président: Merci de votre réponse.

Y a-t-il donc d'autres questions pour ce groupe? Je pense que nous avons dépassé le temps prévu de quatre minutes.

Nous vous remercions.

Une brève question, Sharon.

Mme Hayes: D'où tirez-vous votre financement?

Mme Shaughnessy: En partie de Développement des Ressources de dons.

Mme Haves: Avez-vous des chiffres?

Mme Shaughnessy: Environ un cinquième de notre financement nous vient du gouvernement et le reste de dons privés.

Mme Hayes: Merci.

Le président: Sur cette note, et au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier de votre présentation.

Mme Shaughnessy: Merci.

Le président: Nous accueillons maintenant les représentants de l'Inuit Tapirisat du Canada.

Je vous souhaite la bienvenue, madame Kuptana. Peut-être pouvez-vous nous présenter les membres de votre délégation et ensuite nous faire votre exposé. Nous avons en tout 45 minutes. Je m'excuse du fait que nous soyons en retard.

Mme Rosemarie Kuptana (présidente, Inuit Tapirisat du Canada): Merci, monsieur le président.

Before I begin my presentation I'd like to take this opportunity to introduce myself and other representatives from the Inuit Tapirisat of Canada. My name is Rosemarie Kuptana. I'm the president of the Inuit Tapirisat of Canada. With me today are Jimi Onalik and Joanne St-Lewis.

• 1310

The Inuit Tapirisat of Canada would like to thank the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons for giving us this opportunity to share with you our views on Bill C-64, an act respecting employment equity.

Before I begin my full presentation, perhaps I should introduce you to the organization I represent, the Inuit Tapirisat of Canada or the ITC. The ITC is the national political voice of Canada's 40,900 Inuit. We represent six regions in northern Canada. We have settled three land claims in the Inuvialuit region, in northern Quebec and in Nunavut. We have one outstanding land claim settlement to be finalized in Labrador. Worldwide, we are 115,000 people. We reside in four nation-states, including Alaska, Canada, Greenland, and Russia. The ITC works on a wide range of issues—everything from constitutional reform to self–government to environmental issues, youth, human rights, and anything else that may affect Inuit at the national level.

We support the Employment Equity Act as a concrete demonstration of the government's commitment to ensure access to jobs, and as an essential component of economic equity for many equality-seeking communities. This is particularly true of aboriginal communities, which are significantly under-represented in many work-places and which face unique challenges to their full participation in the Canadian workforce.

The primary focus of my presentation today will be on the specific needs of the Inuit. In doing so, we recognize that our experiences are similar to and rooted in the same systemic patterns of discrimination facing all of Canada's Inuit and first nations peoples. We also recognize that some of the concerns we raise are shared by other equality–seeking organizations.

We hope our discussions will assist the committee in its deliberations regarding how to best address our shared commitment to equality in a context consistent with the mutual respect necessary for our ongoing relationship as Canadian Inuit and first nations peoples with the federal government.

The employment equity legislation, with its commitment to the elimination of systemic barriers, the development of employment equity plans, and the development of positive measures is consistent with Inuit aspirations to fully participate in all aspects of Canadian life.

Employment equity legislation must be interpreted to operate in the spirit of social justice, which is embodied in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. In addition to recognizing the right of individuals from equality-seeking communities to be free from discrimination, it firmly identifies the unique constitutional relationship that Inuit and aboriginal peoples have with the Canadian government.

[Translation]

Avant de commencer mon exposé, j'aimerais tout d'abord me présenter et vous présenter les autres représentants de l'Inuit Tapirisat du Canada. Je m'appelle Rosemarie Kuptana. Je suis la présidente de l'organisme. Je suis accompagnée aujourd'hui de Jimi Onalik et de Joanne St-Lewis.

L'Inuit Tapirisat du Canada tient à remercier les membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées de leur accorder cette possibilité de leur faire part de leurs opinions sur le projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Avant de me lancer dans mon exposé, permettez-moi de vous présenter l'organisme que je représente, l'Inuit Tapirisat du Canada ou l'ITC. Nous sommes la voix nationale politique des 40 900 Inuits du Canada. Nous représentons six régions dans le nord du Canada. Nous avons réglé trois revendications territoriales dans la région de l'Inuvialuit, dans le nord du Québec et au Nunavut. Il nous reste une revendication territoriale à finaliser au Labrador. Nous sommes en tout 115 000 personnes qui habitent dans quatre États-nations, l'Alaska, le Canada, le Groenland et la Russie. L'ITC se penche sur toute une gamme de questions, depuis la réforme constitutionnelle jusqu'à l'autonomie, en passant par l'environnement, la jeunesse, les droits de la personne, et tout ce qui pourrait avoir une incidence sur les Inuit à l'échelle nationale.

Nous appuyons la Loi sur l'équité en matière d'emploi et considérons qu'elle démontre de façon concrète l'engagement du gouvernement à assurer l'accès à l'emploi considéré comme composante essentielle de l'équité économique pour de nombreuses collectivités qui aspirent à l'égalité. C'est tout particulièrement le cas des localités autochtones dont la population est sous-représentée de façon marquée dans de nombreux milieux de travail et qui doivent surmonter des défis uniques pour participer pleinement à la main-d'oeuvre active canadienne.

Mon exposé d'aujourd'hui va surtout porter sur les besoins précis des Inuit. Toutefois, nous nous rendons bien compte que nos expériences sont semblables à celles de tous les Inuit et membres des Premières nations du Canada et découlent des mêmes modèles systémiques de discrimination. Nous savons également que d'autres organismes de promotion de l'égalité partagent nos préoccupations.

Nous espérons que nos propos guideront le Comité dans ses délibérations sur la meilleure façon de concrétiser notre engagement conjoint à l'égalité dans un contexte de respect mutuel nécessaire au maintien de nos relations avec le gouvernement fédéral, en notre qualité d'Inuit canadiens et de membres des Premières nations.

Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'engage à l'éliminer les barrières systémiques, à développer de plans d'équité en matière d'emploi et à l'élaborer de mesures positives, est conforme aux aspirations des Inuit de participer pleinement à tous les aspects de la vie canadienne.

Il faut interpréter la loi concernant l'équité en matière d'emploi dans un esprit de justice sociale telle que formulée par la Charte canadienne des droits et libertés. Ce projet de loi, en plus de reconnaître le droit aux personnes des groupes qui aspirent à l'égalité d'échapper à la discrimination, identifie clairement la relation constitutionnelle unique que les Inuit et les peuples autochtones entretiennent avec le gouvernement canadien.

The issues of economic empowerment contained in Bill C-64 must operate in a manner consistent with the self-government aspirations of the Inuit. The cultural integrity of the Inuit is an integral part of that process. Any framework for discussing how employment equity should be implemented for our community must include these principles.

ITC would first like to recognize several positive aspects of the proposed legislation. The expansion of the act to include the federal government as an employer is very welcome. We're also pleased to see contemplation of the development, implementation, and review of employment equity plans with the attendant responsibility of the employer to report to the Canadian Human Rights Commission. The authority to conduct audits and the establishment of the employment equity review tribunals as part of the enforcement process are important steps toward a stronger piece of legislation.

• 1315

We view the recognition and encouragement of private sector employers who engage in preferential hiring of Inuit and aboriginal people or exclusive hiring of aboriginal peoples in areas where they are the beneficiaries of the service as a positive step. However, we feel this principle should be expanded to include federal government departments and agencies that provide similar levels of services. We would go further and suggest there should be an eventual goal of having at least half of the employees, or 50%, at all occupational levels consist of aboriginal peoples.

We would like to share with the standing committee some of our concerns regarding the proposed legislation and to also raise some of the ways in which both the present and proposed legislation may not adequately address the needs of Inuit in particular and aboriginal peoples in general.

Number one, what are the consequences for the Inuit of a structure of numeric goals and timetables based upon workforce availability? ITC believes that public sector employees charged with delivering services to aboriginal peoples must evaluate the employment equity process in a manner consistent with their constitutional obligations to aboriginal peoples.

Aboriginal peoples have ably demonstrated their capacity to develop and deliver programs and to design solutions to meet their social, cultural, and economic needs. We have managed programs within our communities and have worked in partnership with federal and provincial governments in the development of programs in areas such as criminal justice, health, and education, which have been very effective in meeting the needs of our communities.

Numerical targets that are set at 2.6% of a given workforce, for example, are inconsistent with the stated commitment to work in partnership with Inuit or aboriginal peoples as we strive for preservation of our cultural integrity and the capacity to determine our own economic and political futures. Partnership in the design and delivery of services must extend beyond the consultation process to include the direct participation of Inuit in those areas of government that directly affect our day-to-day

[Traduction]

Il faut que les dispositions de responsabilisation économique prévues dans le projet de loi C-64 s'appliquent de façon à se conformer aux aspirations d'autonomie des Inuit. L'intégrité culturelle de notre peuple est partie intégrale de ce processus. Ses principes doivent servir de cadre à la discussion de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans nos communautés.

L'ITC aimerait dans un premier temps reconnaître plusieurs aspects positifs du projet de loi. Nous sommes heureux que l'on élargisse les dispositions du projet de loi afin d'inclure le gouvernement fédéral comme employeur. Nous sommes également heureux de constater que l'on envisage d'y inclure le développement, la mise en oeuvre et l'examen des plans d'équité en matière d'emploi assujettis à l'obligation, pour l'employeur, de faire rapport à la Commission canadienne des droits de la personne. Le pouvoir d'effectuer des vérifications et la création de tribunaux de l'équité en matière d'emploi constituent des jalons importants vers une loi plus musclée.

Nous considérons approprié de reconnaître et d'encourager les employeurs du secteur privé qui embauchent de préférence des Inuit et des autochtones ou qui les embauchent exclusivement dans les secteurs où ils bénéficient du service. Toutefois, nous estimons qu'il faut élargir ce principe afin d'inclure les ministères et organismes du gouvernement fédéral qui offrent un niveau semblable de services. Nous irions même jusqu'à proposer que l'on fixe comme objectif éventuel qu'au moins la moitié des employés, soit 50 p. 100, soient des autochtones à tous les niveaux d'emploi.

Nous aimerions faire part au comité permanent de certaines de nos préoccupations en ce qui concerne le projet de loi et soulever aussi certaines des lacunes de la loi actuelle et du projet de loi en ce qui concerne les besoins des Inuit en particulier et des autochtones en général.

Premièrement, quelles sont les conséquences pour les Inuit de la ma mise en place d'une structure d'objectifs numériques et d'échéanciers fondés sur la disponibilité de la population active? L'ITC estime que les employés du secteur public chargés de la prestation de services aux autochtones doivent évaluer le processus d'équité en matière d'emploi conformément à leurs obligations constitutionnelles envers les autochtones.

Les autochtones ont fait la preuve qu'ils sont capables d'élaborer et de livrer des programmes ainsi que de concevoir des solutions qui répondent à leurs besoins sociaux, culturels et économiques. Nous avons administré des programmes à l'intérieur de nos localités et avons travaillé en partenariat avec les gouvernements fédéral et provinciaux dans la mise en place de programmes dans des secteurs tels que la justice pénale, la santé, l'éducation, qui ont répondu, très efficacement, aux besoins de nos communautés.

Les objectifs numériques de 2,6 p. 100 d'une population active donnée par exemple, ne sont pas conformes à l'engagement qui a été pris de travailler en partenariat avec les Inuit et les autochtones qui tentent de préserver leur intégrité culturelle et la capacité de déterminer leur propre avenir économique et politique. Le partenariat au niveau de la conception et de la livraison de services doit aller au-delà du processus de consultation et inclure une participation directe des

existence. The existing numerical goal would reinforce a policy of assimilation of Inuit into the dominant, organizational culture. Common sense dictates it's very difficult, if not impossible, for 2.6% of an organization to have any meaningful impact on the policy—making structures and organizational culture.

The inevitability of this result and the consequences in areas where aboriginal peoples are subject to policy-making and program development processes that are not responsive to their needs is indeed very troubling.

Number two, how can Inuit effectively participate in the employment equity plan, design, implementation, and monitoring process? Bill C-64 does not include recognition of employees from equality-seeking communities in the consultation process. We view the participation of aboriginal employees in all aspects of the employment equity process as an essential component in ensuring the development of effective measures to combat systemic discrimination.

Aboriginal employee groups within government should be specifically recognized within the bill and given a key role as employee representatives in the design of the plan. Organizations of aboriginal employees should be provided with every opportunity to participate in the process. In addition to the wealth of expertise that would be available to the employer, there would be greater capacity for consistency in the identification of and measures designed to combat systemic barriers.

• 1320

In a situation where there are no aboriginal employees present in a particular workforce, it is not sufficient for non-aboriginal employees or the employer to develop employment equity plans without consulting the aboriginal communities. The proposed legislation should identify the essential role that aboriginal communities can play in advising employers in the design and implementation of the employment equity plans.

Number three, responding to the heightened vulnerability of Inuit employees in workplaces where they lack critical mass?

One of the consequences of a process driven by an incremental approach to the attainment of employment equity is the impact on the individual employee who enters the workforce before the workplace has become a discrimination–free environment. These individuals are vulnerable to the subtle and not so subtle discrimination that may result from racism, or they may find themselves a ready target for those who resist or reject the inclusion of employment equity practices in the workplace. In these circumstances managers must be proactive in ensuring immediate steps are taken to ensure the employee is made to feel welcome and that the communication lines are open to enable the employee to voice their concerns.

It is of little assistance to an isolated individual with no recourse to a supportive community in that workplace that the positive measures such as cross-cultural training or the creation of an aboriginal advisory board are in year four of the plan but they are in year one on the job.

[Translation]

Inuit dans les secteurs gouvernementaux qui touchent directement notre existence quotidienne. L'objectif numérique actuel ne fera que renforcer la politique d'assimilation des Inuit dans la culture organisationnelle dominante. Le bons sens nous dit qu'il est très difficile, voire impossible, que 2,6 p. 100 d'employés au sein d'un organisme ait une incidence marquée sur la structure de prise de décision et la structure organisationnelle.

L'inévitabilité de ce résultat et les conséquences là où les autochtones sont assujettis à des processus de prise de décision ou d'élaboration de programmes qui ne répondent pas à leurs besoins est en fait très troublant.

Deuxièmement, comment les Inuit peuvent-ils participer efficacement aux processus de planification, de conception, de mise en oeuvre et de surveillance? Le projet de loi C-64 ne reconnaît pas aux employés des communautés qui recherchent l'égalité le droit de participer au processus de consultation. Nous estimons qu'il est essentiel que les employés autochtones participent à tous les aspects du processus d'équité en matière d'emploi afin d'assurer l'élaboration de mesures efficaces pour lutter contre la discrimination systémique.

Le projet de loi doit reconnaître expressément les groupes d'employés autochtones au sein du gouvernement et leur conférer le rôle de représentants des employés dans la conception du plan. Il faut offrir aux organismes qui représentent les employés autochtones toutes les possibilités voulues pour qu'ils participent au processus. En plus de la somme de savoir—faire qui serait à la disposition de l'employeur, on pourrait assurer une plus grand cohérence en cernant les obstacles systémiques et en prenant des mesures pour les combattre.

Dans les cas où il n'y a pas d'employés autochtones dans la main-d'oeuvre, ce n'est pas suffisant pour les employés non autochtones ou les employeurs d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi sans consulter les collectivités autochtones. Le projet de loi doit déterminer le rôle essentiel que ces collectivités peuvent jouer en conseillant les employeurs dans la conception et la mise en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi.

Troisièmement, parlons de la vulnérabilité accrue des employés inuit dans les organisations où ils n'ont pas atteint une masse critique.

La mise en place progressive d'un programme d'équité en matière d'emploi peut avoir des répercussions sur un employé qui entre dans un milieu de travail où la discrimination n'a pas encore disparu. Cet employé est vulnérable à la discrimination subtile et ouverte qui pourrait découler du racisme, ou il pourrait devenir une cible facile pour ceux qui contestent ou rejettent l'implantation des programmes d'équité en matière d'emploi dans leur organisation. Dans ces circonstances, les cadres doivent être prévoyants en prenant immédiatement des dispositions pour mettre l'employé à l'aise et pour ouvrir les lignes de communication afin qu'il puisse exprimer ses préoccupations.

Pour un employé qui en est à sa première année dans l'organisation et qui n'a pas accès à l'appui de sa communauté, les mesures positives, telles que la formation inter—culturelle ou la création d'un conseil consultatif autochtone, qui sont prises pendant la quatrième année, n'ont pas grande utilité.

There are clear limitations, however, on the above understanding of consultation when there are very few or no Inuit employees in the Inuit sont très peu nombreux ou absents dans une organisation. particular workplace.

Employers should recognize the need for cross-department support networks for Inuit, which might also include direct participation of members of the community. Managers and advisers should be encouraged to support the Inuit employee who wishes to participate fully in such structures by making reasonable accommodations in the workplace.

Senior management must be made directly responsible for the implementation of the goals and take a leadership role in addressing issues of systemic and direct discrimination in the work environment. This must be linked to the performance evaluation process in a meaningful way. For example, if there is consistent failure to hire aboriginal employees, particularly in areas that directly serve our communities, they should be addressed at the most senior levels of the organization.

Number four, what about the merit principle? Employment equity is not inconsistent with the merit principle. In fact, equity must be a fundamental part of our understanding of what is meant by merit in order for it to function effectively.

We presently find ourselves in a situation where the application of a restricted definition of merit has resulted in the systemic exclusion of aboriginal peoples and other equality-seeking communities. The merit principle must be redefined to acknowledge the diversity of expertise Inuit would bring, particularly when it involves areas specifically directed towards the provision of service to aboriginal peoples.

It is ironic that many of the employees responsible for the delivery of programs or for the development of policies that have a direct impact on the lives of aboriginal peoples are viewed as qualified under the present interpretation of merit despite their lack of knowledge of or even their indifference to he specific needs and cultural ways of aboriginal peoples. In this context, isolated cross-cultural training programs are deemed sufficient to supplement this gap in their knowledge. Not ncluded in merit is the depth of experience and expertise aboriginal peoples bring to the service of their own people with the recognition hat gaps in their knowledge of the non-aboriginal system could be supplemented by training programs.

• 1325

It is our submission that a redefining of the qualifications for ositions that serve aboriginal peoples that recognizes expertise, xperience, and knowledge of aboriginal communities as a preondition to working in areas dedicated to aboriginal communities or both aboriginal and non-aboriginal peoples would be envisioning envisager le principe du mérite sous l'angle de l'équité. he merit principle in a manner that is consistent with equity.

Number five, is there a qualified pool of Inuit candidates?

Specific outreach strategies and the use of bridging and training rograms must be developed to identify and increase the pool of ualified Inuit candidates.

[Traduction]

À l'évidence, la portée de la consultation sera très limitée si les

Les employeurs doivent reconnaître la nécessité de réseaux d'appui interministériels pour Inuit, avec la participation directe des membres de la communauté, s'il y a lieu. Les cadres et les conseillers doivent être encouragés à appuyer les employés inuit qui veulent participer pleinement à de telles structures en prenant des dispositions raisonnables à cet effet.

Les cadres supérieurs doivent être directement responsables de la poursuite des objectifs et jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre la discrimination systémique et directe en milieu de travail. Il faut établir un lien significatif avec le processus d'évaluation du rendement. Par exemple, si un employeur refuse systématiquement d'embaucher des autochtones, surtout dans des secteurs qui desservent directement nos collectivités, il faudrait s'en prendre à la haute direction de l'organisation.

Quatrièmement, qu'en est-il du principe du mérite? L'équité en matière d'emploi n'est pas contraire au principe du mérite. En fait, l'équité doit être un élément fondamental de l'interprétation que nous donnons au mérite pour que le système fonctionne efficacement.

Actuellement, nous nous retrouvons dans une situation où l'application d'une définition étroite du mérite a entraîné l'exclusion systémique des autochtones et des autres groupes en quête d'égalité. Le principe du mérite doit être redéfini pour refléter la diversité de compétences qu'apporteraient les Inuit, surtout dans des secteurs voués à la prestation de services aux autochtones.

Il est paradoxal que bien des employés chargés d'offrir des programmes ou d'élaborer des politiques ayant une incidence directe sur la vie des autochtones sont considérés comme étant qualifiés d'après l'interprétation actuelle du mérite, malgré leur manque de connaissance ou même leur indifférence aux besoins précis et à la culture des autochtones. Dans ce contexte, on estime que des programmes de formation inter-culturelle isolés sont suffisants pour combler cette lacune. Dans le principe du mérite, on ne tient pas compte de la grande expérience et du savoir-faire que les autochtones mettent au service de leur communauté, et l'on ne reconnaît pas que leurs lacunes en ce qui concerne la connaissance du système non autochtone pourraient être comblées par des programmes de formation.

Nous estimons qu'en redéfinissant les qualifications des personnes, autochtones ou non, chargées de servir les collectivités autochtones, il faudrait imposer comme conditions préalables le savoir-faire, l'expérience et la connaissance de ces collectivités et

Cinquièmement, existe-t-il un ensemble de candidats inuit qualifiés?

Il faut élaborer des stratégies d'action communautaires et utiliser des programmes de formation et de préparation à l'emploi pour trouver les candidats inuit qualifiés et en accroître le nombre.

The public sector should consider working with their provincial counterparts to develop a national database of qualified candidates that would be easily accessible to employers. This process could also enable candidates to go to a central source to identify available opportunities. This database should pay particular attention to the creation of a direct link in the system that would identify both individual students and programs that are training aboriginal peoples.

Apprenticeship programs by the public sector with university and colleges would enable better long-range planning for the outreach, recruitment, and promotion of qualified aboriginal candidates. Special mentoring programs, summer programs, and career advancement tracks must be designed for those Inuit who wish to consider government service.

Training and bridging programs should be developed in partnership with local communities and should deliver their training within the community to the greatest extent possible.

The relationship between systemic discrimination in the education system and workforce availability must be acknowledged in the employment equity process.

Access to colleges and universities defines the applicant pool for many positions within the public sector. College and university admission processes and criteria can be systemic barriers to the full participation of aboriginal peoples. The curriculum in many programs does not adequately train aboriginal or non-aboriginal students to face the task of service delivery or policy development for aboriginal peoples

Consideration should be given to how Inuit experience the educational process in the south. One barrier that must be addressed is the fundamental barrier that travel to the south for education and training presents for many Inuit.

Broadening the access to a diversity of educational fields may be accomplished through the use of innovative approaches such as distance education, partnership between southern educational institutions and northern satellites, or the development of in-house training programs.

Consideration should be given to the establishment of a university in the north that would be designed to educate and serve Inuit in an educational context designed by the community. There is a pressing need for the education of Inuit, not only to support their gaining of technical skills as identified by southern institutions but to also include and further traditional Inuit knowledge. This institution could also accredit non-aboriginal professional staff who work in areas serving Inuit.

• 1330

Sixth, what should the employment equity plans contain to effectively respond to the needs of Inuit?

ITC is concerned that there is no direction with the legislation in regard to how consistency would be obtained across

[Translation]

Le secteur public doit s'efforcer de collaborer avec ses homologues provinciaux pour mettre au point une base de données nationales de candidats qualifiés qui serait facilement accessible aux employeurs. Ce processus pourrait aussi permettre aux candidats de chercher du travail à partir d'un service centralisé. Dans cette base de données, on doit attacher une importance particulière à l'établissement d'un lien direct qui permettrait d'accéder tant aux étudiants qu'aux programmes formant les autochtones.

Les programmes d'apprentissage gérés conjointement par le secteur public, les universités et les collèges permettraient de mieux planifier à long terme l'action communautaire, le recrutement et la promotion des candidats autochtones qualifiés. Des programmes spéciaux de cours particuliers, de stages d'été et de perfectionnement professionnel doivent être conçus pour les Inuit qui veulent travailler dans la fonction publique.

Il faut élaborer des programmes de formation et de préparation à l'emploi en partenariat avec les collectivités locales et les offrir, dans la mesure du possible, au sein même de ces collectivités.

Dans le processus d'implantation de l'équité en matière d'emploi, il faut reconnaître le rapport entre la discrimination systémique dans le système éducatif et la disponibilité de la main-d'œuvre.

L'accès aux collèges et aux universités détermine la candidature à bien des postes dans le secteur public. Les processus et les critères d'admission aux collèges et aux universités peuvent être des obstacles systémiques à la pleine participation des autochtones. Dans bien des disciplines, les étudiants autochtones ou non autochtones ne sont pas adéquatement formés pour offrir des services ou élaborer des politiques destinées aux autochtones.

Il faudrait se pencher sur l'expérience des Inuit qui étudient dans le sud. En particulier, il faut éliminer l'obstacle fondamental que représente le voyage au sud pour bien des Inuit qui s'y rendent pour s'instruire ou se former.

On pourrait élargir l'accès à divers domaines éducatifs en utilisant des méthodes novatrices comme le téléenseignement, le partenariat entre les établissements d'enseignement du sud et leurs satellites dans le nord, ou l'élaboration de programmes de formation internes.

Il faudrait aussi envisager la création d'une université dans le Nord afin d'instruire et de servir les Inuit dans un milieu éducatif conçu par la collectivité. Les Inuit ont d'urgence besoin d'instruction, non seulement pour acquérir les connaissances techniques que dispensent les établissements du Sud mais aussi pour apprendre et approfondir les connaissances traditionnelles de leur peuple. Une université dans le Nord pourrait également former des professionnels non autochtones travaillant au service des Inuit.

Sixièmement, que doivent contenir les plans d'équité en matière d'emploi pour répondre efficacement aux besoins des Inuit?

ITC est préoccupé par le fait que le projet de loi n'indique pas comment on pourrait harmoniser l'application de l'équité en workplaces. We would like to suggest general principles that matière d'emploi dans toutes les organisations. Nous aimerions would also guide each plan, would not hamper the capacity of proposer quelques principes généraux qui serviraient à

employers to respond to the unique needs of their particular l'élaboration, mais qui n'empêcheraient pas les employeurs de workplace. This is particularly important when employers for the equality-seeking communities and their advocates are excluded from the process.

The employment equity plans and the review should be made available to every employee in the workplace and to interested members of the aboriginal community. This would foster a spirit of openness and accountability. Much of the resistance to equity is compounded by the lack of facts and the pervasiveness of myths about beneficiaries in equality-seeking communities. The employers should also be required to communicate with employees at significant decision-making points in the plan development processes.

Inuit should participate in defining what makes particular employees or departments effective in services, and in identifying the ways in which departments or services are ineffective so that systemic barriers can be identified and can be removed. Every effort should be made to share this information across the public sector so that the development of solutions can be integrated across workplaces whenever possible. Each public sector employer should review the relevant legislation and regulations affecting their employment practices and requiring conformity with the Employment Equity Act and the charter as one of the first components of their employment equity plans.

Complaints by both individuals and third parties should be made available under the act. There is a critical need for the inclusion of hird-party complaints, particularly in those circumstances where here is a total lack of representation of aboriginal peoples in many workplaces.

Employees. unions. advocacy groups, aboriginal organizations and first nations communities must have the right o complain about failure to comply with the act. Even if there s a recourse to a complaint of systemic discrimination under the CHRA, there remains the issue of how the elimination of complaints pased solely on statistical information and the denial of special neasures when a complaint is found appear to deny any realistic emedy.

Any tribunal established to adjudicate on the adequacy of mployment equity plans related to aboriginal peoples must ave members who are qualified to do so and must include aboriginal community. These epresentatives from the adividuals must be selected independent of the government. his could be accompanied by the provision of a roster of such xperts and representatives to be recommended by the ommunity and aboriginal employee representatives, who could nen be randomly appointed by the president of the tribunal. Full iscretion should be given to compliance officers and the employent equity tribunal to identify appropriate remedies, including ositive measures and systemic solutions to redress discrimination nder the act.

[Traduction]

répondre aux besoins particuliers de leur organisation. Ceci est particulièrement important quand les employeurs des groupes désignés et leurs défenseurs sont exclus du processus.

Les plans d'équité en matière d'emploi et le rapport doivent être mis à la disposition de tous les employés et des membres intéressés de la communauté autochtone. Cela favoriserait un esprit d'ouverture et de responsabilité. La résistance à l'équité est aggravée par le manque d'information et la prolifération de mythes relatifs aux bénéficiaires, c'est-à-dire aux membres des communautés en quête d'égalité. Il faut aussi exiger des employeurs qu'ils communiquent avec leurs employés au moment de prendre des décisions importantes concernant l'élaboration du plan.

Les Inuit doivent participer à la définition des facteurs qui rendent les employés ou les ministères efficaces dans la prestation des services, et à la recherche des causes de l'inefficacité des ministères ou des services, afin de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques. Il ne faut ménager aucun effort pour diffuser cette information dans le secteur public pour que la recherche de solutions se fasse partout, dans la mesure du possible. Pour chaque employeur du secteur public, l'une des premières étapes des plans d'équité en matière d'emploi doit consister à examiner les lois et les règlements pertinents touchant leur pratique d'emploi et nécessitant le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la Charte.

La loi doit prévoir la possibilité pour les particuliers et les tiers de porter plainte. En effet, les plaintes des tiers sont d'une nécessité cruciale, surtout quand on sait que, dans bien des organisations, la représentation des autochtones est nulle.

Les employés, les syndicats, les groupes de défense des droits, les organisations et les collectivités autochtones doivent avoir le droit de se plaindre du non respect de la loi. Même si la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la possibilité de se plaindre de discrimination systémique, force est de constater qu'il semble ne pas y avoir de solution réaliste quand on sait que les plaintes fondées uniquement sur des données statistiques sont rejetées et que les mesures spéciales sont refusées quand il y une plainte.

Tout tribunal créé pour juger de la validité des plans d'équité en matière d'emploi visant les autochtones doit comporter des membres qualifiés pour faire ce travail, ainsi que des représentants de la communauté autochtone. Les personnes choisies doivent être indépendantes du gouvernement. À cet effet, la communauté et les délégués des employés autochtones pourraient constituer une liste d'experts et de représentants parmi lesquels le président du tribunal pourrait choisir ses collaborateurs. Il faudrait donner aux agents de vérification de la conformité et au tribunal de l'équité en matière d'emploi les pleins pouvoirs pour trouver les solutions appropriées, y compris des mesures positives et des solutions systémiques, afin de remédier à la discrimination en vertu de la loi.

[Translation]

1335

Seventh, Parliament should take steps to ensure the independence Treasury Board, either by increasing the independence of the commission or by ensuring separate funding directly from Parliament, to ensure it is able to carry out its Employment Equity Act responsibilities.

The Chair: Please allow me to interject. We must proceed to questions and answers. We have only about twenty minutes left.

Ms Kuptana: Perhaps I could quickly go through the recommendations. We worked very hard on this presentation and I would like to have them on the record.

The Chair: They will be in the record, because the brief will be part of our study. My point is that we will have no time left for questions and answers.

With your permission, I will go to the Bloc, please.

Mme Gagnon: Je voudrais vous demander ce que vous pensez de l'orientation du Parti libéral. En 1992, on avait promis d'abaisser la norme de 100 employés à 15 employés pour faire appliquer la loi, et le ministre du Développement des ressources humaines dit que, pour les petites entreprises, son application serait très coûteuse et que les coûts d'administration en seraient très élevés. Est-ce que vous pourriez me dire quel impact, selon vous, le fait de ne pas abaisser cette norme pourrait avoir sur l'application de la loi?

Mr. O'Reilly: The interpretation is very bad.

Mrs. Gagnon: I'm sorry, my English is not very good so I can't-

Mr. O'Reilly: My French is worse, so I can't understand—

Mme Joanne St-Lewis (Inuits Tapirisat du Canada): Je crois comprendre votre question.

Do you want me to respond to it?

Mrs. Gagnon: You could speak in English, and I will refer to the interpretation.

Ms St-Lewis: I'm glad you said that. I think I was about to mangle the French language, and I wouldn't want to do that. My grammar is not too good.

I believe your question was a reference to the original suggestion that the threshold in terms of who should be dealt with under the legislation could be lowered from a hundred employees, for example, down to corporations or entities with fifteen people. That was originally the Liberal position. I believe Mr. Axworthy was subsequently asked about it in his most recent presentation. He said that on reflection he felt the cost would have increased access by something like an additional

Septièmement, le Parlement devrait prendre les dispositions of the Canadian Human Rights Commission from its employer, nécessaires pour garantir que la Commission canadienne des droits de la personne est indépendante vis-à-vis de son employeur, le Conseil du Trésor, en accroissant l'indépendance même de la commission ou en prévoyant que le budget de la commission sera tiré d'un crédit distinct voté directement par le Parlement, afin qu'elle puisse remplir les responsabilités que lui confère la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

> Le président: Permettez-moi de vous interrompre. Nous devons passer aux questions et réponses. Il ne nous reste qu'environ 20 minutes.

> Mme Kuptana: Permettez-moi de passer rapidement aux recommandations. La préparation de cet exposé représente beaucoup de travail et je voudrais que ces recommandations soient consignées au compte rendu.

> Le président: Elles le seront car votre mémoire fera partie de notre étude. J'essaie de vous expliquer que nous risquons de manquer de temps pour les questions et réponses.

> Avec votre permission, je donnerai la parole à la représentante du Bloc.

> Mrs. Gagnon: I would like your opinion on the Liberal Party's policy. In 1992, we heard the promise that the number of employees triggering the application of the provisions of the Act would decrease from 100 to 15 and the minister for Human Resources Development says that for small businesses, its enforcement would be expensive with very high administrative costs as well. In your opinion, if the minimum number of employees was to remain unchanged, what would be the impact?

M. O'Reilly: L'interprétation passe très mal.

Mme Gagnon: Excusez-moi, mon anglais n'est pas très bon et je ne peux pas...

M. O'Reilly: Mon français est pire et je ne peux pas compren-

Mrs. Joanne St-Lewis (Inuit Tapirisat of Canada): I think I understood your question.

Voulez-vous que j'y réponde?

Mme Gagnon: Vous pouvez répondre en anglais et je vais me servir de l'interprétation.

Mme St-Lewis: Je suis ravie que vous ayez dit cela car je m'apprêtais à estropier la langue française, ce qui serait très malheureux. Ma grammaire n'est pas très bonne.

Je pense que votre question faisait allusion à la possibilité que les dispositions législatives visent les entreprises qui emploient moins de 100 employés, et par exemple les sociétés où les entreprises qui emploient seulement 15 employés seraient désormais liés aux dispositions de la loi. C'était la position du Parti libéral au départ. Je pense qu'on en a parlé à M. Axworthy récemment quand il a comparu devant le comité. Je pense qu'il a répondu que pour la somme que cela

0.7%. In terms of the number of staff, the actual margin of the représenterait en coûts supplémentaires, l'accès n'augmenterait que higher.

Does that answer the question?

Ms Gagnon: Yes.

Ms St-Lewis: From this position, I think one of the difficulties is that maximizing the number of employers covered under the act maximizes, of course, the number of opportunities there are for people to seek employment.

As we know, one of the fastest growing sectors in the economy is actually small business, and this is one of the things that must be taken into consideration, right? And when you think about it, they had exactly the same struggle and discussion in the Ontario employment equity act in terms of where you set that threshold.

We would clearly like to maximize the opportunities for employment for Inuit and aboriginal peoples while recognizing that larger structures may not have the same dynamism happening, and while recognizing the possibility that there might be more opportunities given the general trends in the workforce at the present time. Pragmatically speaking, we do recognize costs are attached to it, but we are talking about approximately fifteen employees required for 800 employees. This is what the commissioner of Canadian Human Rights Commission, Max Yalden, was speaking about. The Ontario Employment Equity Commission covers more, to about ten employees.

• 1340

So I think there's a difficulty in knowing exactly what the cost would be when you begin to administer it. A lot depends on the level of enforcement, who's doing the educating, where they parcel that out in the existing administration, whether they have a good caseload management system, or whether they are already overburdened and it's going to end up in the backlog. I think these are the things that pragmatically speaking we have to address. However, I think that fundamentally broadening and opening up to as many employers as possible is the better solution.

Mme Gagnon: Le ministre a aussi ajouté que le fait que les grandes compagnies s'y conforment aurait une incidence sur les petites entreprises. Est-ce que vous croyez que c'est une position trop optimiste ou si c'est envisageable?

Ms St-Lewis: I actually don't think the relationship in the corporate sector is that dynamic that somebody looks to the larger corporations and says, this is how I'm going to model myself.

If you really think about organizational cultures, there's really a fundamental difference in the way in which small businesses conduct themselves. If you think about your typical small business owner, your risk-taker, your entrepreneur, they approach the whole way of managing their business with a higher level of flexibility. They're also smaller and are able to adapt differently.

I think the corporate culture and the expectations in the larger corporations would be something where in many other areas they'd say, we don't want to follow that. We're small business partially because we don't want to go in that direction.

[Traduction]

administration required to do so would have been significantly d'environ 0,7 p. 100. Quant au supplément des tâches administratives que cela représenterait pour les effectifs, il serait considérable.

Est-ce que cela répond à votre question?

Mme Gagnon: Oui.

Mme St-Lewis: Cela dit, il ne faut pas oublier que si on augmente au maximum le nombre d'employeurs visés par les dispositions de la loi, on augmente en même temps le nombre de débouchés pour les gens qui cherchent du travail.

Comme vous le savez, les PME représentent l'un des secteurs de l'activité économique dont la croissance est la plus rapide et c'est un des facteurs que l'on doit prendre en compte, n'est-ce pas? À la réflexion, la Loi sur l'équité en matière d'emploi en Ontario a donné lieu aux mêmes interrogations et aux mêmes discussions à propos de l'établissement de la norme.

Nous voudrions manifestement maximiser les débouchés d'emploi pour les Inuit et les autochtones sans oublier que les grandes entreprises ne bénéficient peut-être pas du même dynamisme que les petites et sans oublier non plus que celles-ci offrent peut-être plus de débouchés étant donné la tendance générale qui se dessine dans la population active actuellement. D'un point de vue pratique, nous reconnaissons que cela représente des coûts plus élevés, mais on parle d'un rapport approximatif de 15 à 800. C'est à cela que Max Yalden, le commissaire aux droits de la personne, faisait allusion. La Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario va jusqu'à 10 employés.

À mon avis, au moment de s'embarquer dans cette voie, il est difficile de savoir avec précision les coûts administratifs que cela implique. Ils dépendent largement du niveau d'application, de l'équipe qui s'occupe de renseigner, et comment ces fonctions-là sont réparties dans le service administratif actuel, et cela dépend aussi de la qualité du régime de gestion de cas ou encore de la quantité de cas assignés à chacun car il y a risque d'accumulation d'un arriéré quand la charge de travail est trop lourde. Malgré tout, je pense qu'il vaut beaucoup mieux élargir les horizons et englober le plus grand nombre d'employeurs possibles.

Mrs. Gagnon: The Minister also said that if the big companies were to comply, that would have an impact on the small businesses. Do you think that is too optimistic or is it conceivable?

Mme St-Lewis: Pour ma part, je ne pense pas qu'il y ait un tel dynamisme du côté des grandes sociétés qu'on soit poussés à les imiter, à les prendre pour modèles.

Ouand on réfléchit à la façon dont les société s'organisent, on constate une différence fondamentale de comportement dans les petites entreprises. Prenez n'importe quel dirigeant de PME, et vous aurez affaire à quelqu'un qui court des risques, qui a l'esprit d'entreprise, et qui aborde toute la gestion de son entreprise armé de la plus grande souplesse d'esprit. L'entreprise étant plus petite, elle s'adapte différemment.

La façon particulière dont se conduisent les grandes entreprises, leurs ambitions, ne risquent pas de devenir un modèle à suivre dans bien des secteurs. Les petites entreprises oeuvrent sur une petite échelle parce qu'elles ont choisi de le faire.

So to suggest there's going to be an automatic follow-through from how a large company does it to the smaller companies I don't sociétés imiteront automatiquement ce que font les grandes. think is actually borne out.

Mme Gagnon: Excusez-moi. Je dois quitter l'audience pour assister à la période des questions. J'ai été très intéressée par votre mémoire. Merci.

Mr. Telegdi: To the delegation, thank you very much. I had a chance to go through your recommendations and the brief, and indeed it's very well prepared.

I strongly agree with you on number two. It occurs to me that as we move towards the self-government concept, 100% of the employees who are serving the aboriginal and native community could be aboriginal and native people.

As a matter of fact, I would like to see some kind of affirmative action to make sure we right some of the historical wrongs, particularly as they relate to our first nations in this country, because there's no question we have committed cultural genocide, if you will, when we go back to the residential schools and everything else. Proactive action needs to be taken. So I see self-government assisting a lot in that.

I just want to say that I could see that goal going up to 100%.

I was up at Wunnumin Lake, and on that particular reserve education went up to grade 8. If you wanted to go beyond grade 8, you had to go off the reserve into a northern Ontario community. That was a real stumbling block for natives, because when you're in grade 9, you don't necessarily want to pick up and travel to a different community, because you have your support network there.

Would you include something like that in your recommendation. almost a requirement that education at that level be available on the reserves?

Ms Kuptana: In fact, one of the recommendations I make in my presentation is that there should be a university established within the Inuit homelands, because that is one of the systemic barriers to people entering the workforce in the way that other Canadians enjoy. I think it's incumbent upon the federal government to provide that kind of financing, as they've done to all of the provinces, to assist Inuit to play catch-up so that Inuit and other residents in the north don't have to go away to get educated, because that causes many problems. People experience isolation, get homesick, and are away from their families and support groups.

• 1345

Maybe Jimmy would like to expand upon that.

Mr. Jimi Onalik (Inuit Tapirisat of Canada): I use as an example for the people down south to imagine the situation being reversed, as if people from Ottawa had to go to school in a small town in the Northwest Territories and to learn the language there. It's still Canada, but it's like a different country when you're down here. There's a lot to adapt to.

[Translation]

Ainsi, à mon avis, nous n'avons pas la preuve que les petites

Mrs. Gagnon: I have to ask you to excuse me because I must leave in order to go to question period. I've found your brief very interesting. Thank you.

M. Telegdi: Je tiens à remercier les membres de votre délégation. J'ai parcouru votre mémoire et j'ai lu vos recommandations. En effet, j'ai pu constater que le tout est très bien préparé.

Je suis entièrement d'accord avec vous sur le point numéro deux. Il est vrai qu'au fur et à mesure que se réalisera l'autonomie gouvernementale, la totalité des employés qui seront au service des communautés autochtones pourraient être des autochtones eux-mêmes.

En fait, je voudrais qu'on prenne des mesures d'action positive pour garantir le redressement de certains torts historiques, en ce qui a trait en particulier à nos Premières nations, car il est indéniable que nous avons commis un génocide culturel, si l'on peut dire, quand on songe aux internats et à tout le reste. Des mesures déterminées s'imposent. À mon avis, l'autonomie gouvernementale sera d'un grand secours à cet égard.

Je tiens à dire que j'envisage très bien que l'objectif soit de 100 p. 100.

Quand je suis allé au lac Wunnumin, j'ai constaté qu'on offrait des classes jusqu'à la huitième année. Ceux qui voulaient aller au-delà de la huitième année devaient quitter la réserve pour aller dans un village du nord de l'Ontario. Pour les autochtones, c'était un véritable obstacle car, quand on suit les cours de neuvième année, on n'est pas toujours prêt à changer de village, à quitter ses appuis.

Feriez-vous une recommandation dans ce sens-là? Iriez-vous jusqu'à exiger que l'instruction à ce niveau-là soit offerte dans les réserves?

Mme Kuptana: En fait, dans mon exposé, c'est une des recommandations que je fais, à savoir qu'on établisse une université en territoire Inuit car l'absence d'une université constitue un des obstacles systémiques empêchant nos gens de s'intégrer à la population active comme le font les autres Canadiens. Je pense qu'il appartient au gouvernement fédéral de prévoir le financement nécessaire à une telle entreprise car il le fait pour toutes les autres provinces. Cela permettrait d'aider les Inuit à rattraper leur retard sans obliger ni les Inuit ni les autres résidents du Nord à quitter leurs régions pour aller à l'université et cela permettrait d'éviter bien des problèmes. Loin de leurs familles, loin de leurs appuis, ces gens se sont isolés et ils ont le mal du pays.

Jimmy a peut-être quelque chose à ajouter là-dessus.

M. Jimmy Onalik (Inuit Tapirisat du Canada): Pour faire comprendre la situation aux gens du sud, je leur demande d'inverser la situation, imaginez ce que ce serait pour des gens d'Ottawa d'aller faire des études dans une petite ville des Territoires du Nord-Ouest et de devoir y apprendre la langue. Dans le sud, on est toujours au Canada, mais c'est un peu comme un pays différent car il faut s'adapter à bien des choses.

Mr. Telegdi: Seeing the emphasis you place on having a university available, that makes the need for high school even that cela ne fait qu'accentuer davantage le besoin d'une école secondaimuch more important in terms of -

Ms Kuptana: That's a real problem in the Inuit community. because only 12% of our young people who enter high school ever graduate.

As you know, we have Nunavut being established in 1999, and where is our workforce going to come from? So it's very important that there be educational support for Inuit and other aboriginal peoples in the north so that they can eventually be the workforce of Nunavut and other aboriginal territories in the north.

Mr. O'Reilly: Congratulations on your presentation. It's one of the most thorough ones I've seen, and I certainly appreciate it. It doesn't leave us many questions. I will probably just make some comments.

Coming from a small town in Ontario to Ottawa, I experienced a small bit of culture shock myself, so I can understand that, I'm sure someday we'll all get used to it.

When you talked about no aboriginal employees being present and that there should be some type of system to make sure they're present, are there situations now where there are none present delivering the services or where there are one or two in a group of 50? Is there some type of system now? I guess what I'm asking is, what is the representation now and how will this balance it?

Ms St-Lewis: One of the difficulties—and I think it has come up in some of the other briefs—is how you define, for example, the federal government as an employer? Do you slice it on the scale of an entire department as to what sector you're looking at?

For example, you may ask whether anybody is delivering services in health and think that isn't so, but depending on the aspect of the service, if you move down to program level you might find it is so. Part of employment equity is about occupational levels. So you may find aboriginal people located where services are being delivered at the front-line level, but when you get higher up in terms of where the senior policy-making happens, there is none.

We're trying to respond to that need. There may be aboriginal people present in that workforce, but if that presence is not located in all of the dynamic levels in those service delivery areas, I think we run into some of the tensions we have around whether the service is appropriately being delivered and who's getting served—in other words, who sets the agenda for the service delivery. So that's what is being spoken about. I think to try to come up with an example of where there is absolutely no aboriginal representation—that's not the case.

Now, let's break it down a little bit more. If we now recognize aboriginal peoples as separate nations and we now say, coming in as a member of a particular first nation expecting service, would you necessarily now as a Mohawk meet another Mohawk delivering services, that becomes a very different question about how that distinctiveness is recognized. So if you are Inuit and you are seeking service in a particular environment, are there other Inuit to serve you? At that level it demandez un service dans un endroit en particulier, il faudrait

[Traduction]

M. Telegdi: Vous soulignez l'importance d'une université mais

Mme Kuptana: C'est un problème crucial pour les Inuit car seulement 12 p. 100 des jeunes qui entrent à l'école secondaire obtiennent leur diplôme.

Comme vous le savez, Nunavut sera constitué en 1999. Où trouverons-nous les compétences dont nous aurons besoin? Il est capital d'aider les Inuit et les autres peuples autochtones du Nord sur le plan de l'instruction pour qu'ils puissent le moment venu constituer la population active du Nunavut et des autres territoires autochtones du Nord.

M. O'Reilly: Je vous félicite de votre exposé. C'est l'un des plus complets que nous ayons reçus et je vous en remercie. Il répond si bien à ce que nous attendions que nous avons très peu de questions à vous poser et vais m'en tenir à quelques remarques.

Je suis venu à Ottawa alors que j'étais originaire d'une petite ville ontarienne et moi aussi j'ai ressenti ici un petit choc culturel et c'est pourquoi je vous comprends. Je suis sûr qu'un jour nous nous habituerons tous.

Quand vous avez parlé de l'absence d'employés autochtones et de la nécessité d'un régime qui garantirait leur présence, je me suis demandé si dans le secteur des services ils étaient totalement absents ou s'il y en avait peut-être un ou deux sur 50. Actuellement, y a-t-il un régime prévu? Voici ce que je veux savoir: comment les autochtones sont-ils représentés actuellement et comment ces mesures vont-elles permettre d'équilibrer la situation?

Mme St-Lewis: Je pense qu'on l'a signalé dans d'autres mémoires: la difficulté vient en partie de la définition que l'on donne du gouvernement fédéral en tant qu'employeur. Peut-on considérer un ministère tout entier comme correspondant à un secteur donné?

Par exemple, Vous pouvez vous demander s'il n'y a pas un autochtone qui dispense des services de santé et vous pouvez croire qu'il n'y en a pas mais, tout dépend de l'aspect du service envisagé car, au niveau du programme, il se peut qu'il y en ait. L'équité en matière d'emploi porte également sur le niveau d'emploi. Il se peut que vous trouviez des autochtones là où le service est dispensé, au guichet si vous voulez, mais au niveau de la prise de décisions, à l'échelon supérieur, vous n'en trouverez pas.

Nous essayons de répondre à ce besoin. Au sein de la population active, il se peut qu'il y ait des autochtones mais si ces autochtones ne se trouvent pas à tous les paliers dynamiques que suppose la livraison d'un service, cela prête le flan à des critiques, car on peut se demander si les service est dispensé comme il faut et qui est la clientèle... En d'autres termes, on peut se demander qui orchestre la facon dont le service est dispensé. C'est à ce genre de situation que nous songions. Il n'est pas possible de trouver un cas où les autochtones ne seraient absolument pas représentés.

Permettez-moi d'être un peu plus précise. Si nous tenons pour acquis que les autochtones constituent des nations distinctes, un Mohawk, appartenant à une Première nation en particulier, devrait-il nécessairement s'attendre à ce qu'un autre Mohawk lui dispense des services? C'est là que se pose la question très différente de savoir comment le caractère distinct dont nous parlions est reconnu. Si vous êtes Inuit et que vous

would be very legitimate to say there are sectors where people from se demander s'il y a d'autres Inuit qui sont capables de vous le fournir. De ce point de vue-là, il est tout à fait vrai qu'il y a des

[Translation]

se demander s'il y a d'autres Inuit qui sont capables de vous le fournir. De ce point de vue-là, il est tout à fait vrai qu'il y a des secteurs dont les membres d'une communauté sont tout à fait absents.

• 1350

A good example of that, I would say, is in the area I work in. I happen to be a lawyer. When I went to the University of British Columbia back in 1980, which isn't that far back, they had already dealt with having a number of aboriginal students admitted. They had a program that admitted aboriginal students. But there were no Inuit that year. We were wondering whether there were any Inuit lawyers. There was none. There were aboriginal lawyers, but there were no Inuit lawyers.

You keep moving through the years and you say programs may or may not have been addressing the needs of aboriginal people, but did you have Inuit lawyers? You still didn't. Even though in the 1986 census in the Northwest Territories you had 53.5%, I remember, of the population being aboriginal, you had only 5% of that population being served by aboriginal lawyers; and given that number, many of them were not from that community, they were from other places. There are those kinds of tensions and struggles we have.

Mr. O'Reilly: I have one other question. How do you envision higher education in such a vast region, when you have six regions in the north and 40,000 people? How do you envision that higher learning process taking place?

Ms Kuptana: There are probably several ways in which higher learning or higher education can be delivered. One way I referred to in my brief is through the information highway for distance education. That in itself presents problems right now, because as you may know, the north is behind on the information highway technology. Our whole infrastructure has to be brought up to speed with what's in the south. When you have universal services such as distance education or national libraries or other data available on an information highway, you're not necessarily going to get that in the north, because the technology is old or it simply does not exist.

Another way is for young people to travel to larger centres to attend Arctic College. As I indicated in my presentation, there is a real need for a university to be based in the north, catering to and designed for northerners in the context of their own culture and their own understanding. It's probably one of the only regions in Canada that does not have a university.

Mr. Grose (Oshawa): The conditions that affect the Inuit people are so completely different from in the southern part of the country. One of them is that this affects only companies that have more than 100 employees. There will be not so many in your territory that this applies to.

En voici un bon exemple—du secteur où je travaille. Il se trouve que je suis avocate. Quand j'étudiais à l'Université de Colombie—Britannique en 1980, il n'y a pas tellement longtemps donc, on avait déjà fait le nécessaire pour qu'un certain nombre d'étudiants autochtones soient admis. Il existait un programme permettant l'admission d'étudiants autochtones. Cette année—là, il n'y avait pas d'Inuit. On se demandait s'il existait des avocats inuit. Il n'en existait pas. Il existait des avocats autochtones mais d'avocats inuit.

Année après année, on pouvait tâcher de voir si ces programmes avaient permis de répondre aux besoins des autochtones mais il n'en demeure pas moins qu'il n'y avait pas d'avocats inuit. Ainsi, même si au recensement de 1986 on dénombrait que 53,5 p. 100 de la population des Territoires du Nord-Ouest étaient constitués d'autochtones, seulement 5 p. 100 de cette population pouvaient compter sur les services d'avocats autochtones. En outre, nombre de ces avocats autochtones n'appartenaient pas à la communauté où ils oeuvraient car ils venaient d'ailleurs. Voilà le genre de tensions et de difficultés que nous rencontrons.

M. O'Reilly: J'ai une autre question à vous poser. Dans une région aussi vaste, comment concevez—vous les études supérieures, car vous avez affaire à 40 000 personnes dispersées dans six régions dans le nord? Comment concevez—vous qu'on puisse faire des études supérieures dans ces conditions—là?

M. Kuptana: L'apprentissage ou les études supérieures peuvent se faire de diverses façons sans doute mais dans mon mémoire, je signale l'autoroute de l'information pour l'enseignement à distance. Même là, on rencontre des difficultés actuellement car comme vous le savez, le nord a du retard du point de vue de la technologie nécessaire à l'autoroute de l'information. Toute notre infrastructure doit être remise en état pour s'adapter à celle du sud. Quant aux services universels comme l'enseignement à distance, les bibliothèques nationales et les autres services disponibles grâce à l'autoroute de l'information, on ne les obtient pas nécessairement dans le nord car la technologie là—bas est vieillissante ou tout simplement absente.

Les jeunes peuvent par ailleurs se rendre dans d'autres centres pour suivre l'enseignement du Collège de l'Arctique. Comme je l'ai dit dans mon exposé, il est impérieux qu'une université soit établie dans le nord et qu'elle soit conçue à l'intention des résidents pour répondre à leurs besoins dans le contexte de leur propre culture et des notions qui leur sont propres. Leur nord est probablement une des seules régions du Canada qui n'ait pas d'université.

M. Grose (Oshawa): Les modalités qui s'appliquent aux Inuit sont totalement différentes de celles qui s'appliquent à la partie septentrionale du pays. En effet, les dispositions de la loi visent des sociétés qui emploient plus de 100 personnes sur votre territoire, il n'y a pas beaucoup d'employeurs de cette taille.

I'm musing about something. I do that and it often gets me into trouble, but let me do it anyway. I'd like your reaction to it. Rather m'attire des ennuis. Je vais vous en faire part de toute façon. than trying to bend the Inuit people to fit into our bill, because it really does apply here, or trying to bend our bill to fit the Inuit people, what would be your thought about being excluded from this bill altogether and having a bill designed in conjunction with you to fit your needs?

Ms Kuptana: It would probably involve the attainment of two goals. The first one is the recognition and the implementation of self-government and-

Mr. Grose: Which is the direction you're going in anyway.

Ms Kuptana: —yes, which is the direction we are going in, but we have a number of obstacles to go through—and the attainment of numerical goals proportional to the population in the areas that serve our people.

Mr. Grose: In other words, you would look with favour on this possibility. It may be impossible, but. . .

Ms Kuptana: That's exactly what I said, yes.

• 1355

The Chair: Pursuing that just for the record, is it your feeling—if I was reading you correctly—that self-government for your people and your community would likely eliminate the need for a federal employment equity act?

Ms St-Lewis: Yes and no, in this sense. If you're talking about Inuit within the territory, yes. But there are Inuit who live in the south. For those Inuit in the south to think they would be excluded as a group, even though they might not be subject to discrimination, is not the intention here. But it's the context.

The Chair: Yes. You indicated earlier that there are aboriginal lawyers but not an Inuit lawyer.

Ms St-Lewis: I was giving you an example of the passage of time and now there-

The Chair: Yes, indeed. The bill in fact, in clause 3, starts on definitions. "Aboriginal peoples" means "persons who are Indians, Metis or Inuit". Do you have any problem with the definition?

Ms Kuptana: No.

The Chair: Good. We have the expertise of a lawyer from your community right now and clause 6 has been alluded to by other witnesses, regarding whether there is a need to include that or not. Of course it is proposed in the legislation. Taking into account your submission that there is a need to redefine merit, to take the concerns you raise—and I will not repeat them—and knowing merit in that context from your point of view, what is your view about retention or exclusion of clause 6, particularly with reference to merit?

Ms St-Lewis: One of the difficulties, which you raised in your question to the previous group, is that there is a real struggle to define merit in an affirmative way and there's an ongoing struggle.

[Traduction]

Voici ce que je me dis: mais souvent ce genre de réflexion Dites-moi ce que vous en pensez. Au lieu de faire l'impossible pour que les Inuit puissent être visés par les dispositions de notre projet de loi qui s'applique en réalité dans leur cas, ou au lieu d'essayer d'étirer les dispositions de la loi pour qu'elles englobent les Inuit, que diriez-vous d'exclure les Inuit de l'application des dispositions de ce projet de loi et de recourir plutôt à un projet de loi que l'on concevrait avec vous, pour répondre à vos besoins.

Mme Kuptana: Cela signifierait sans doute que deux objectifs seraient atteints. Tout d'abord, la reconnaissance et la concrétisation de l'autonomie gouvernementale et...

M. Grose: Mais c'est précisément dans ce sens-là que vous oeuvrez.

Mme Kuptana: . . .en effet, car c'est dans ce sens-là que nous oeuvrons, mais nous faisons face toutefois à certains empêchement. . . Quant à l'autre objectif, ce serait d'atteindre des objectifs chiffrés proportionnels à la population dans le cas des services dispensés à notre peuple.

M. Grose: En d'autres termes, cette possibilité vous sourit, n'est-ce pas? Elle n'est peut-être pas réalisable mais. . .

M. Kuptana: C'est exactement ce que je disais, en effet.

Le président: J'aimerais approfondir un peu cet aspect: je ne sais pas si j'ai bien compris, mais j'aimerais savoir si l'autonomie politique de votre peuple et de votre communauté pourrait selon vous mettre fin à la nécessité d'une loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi?

Mme St-Lewis: Oui et non. Si vous songez aux Inuit qui vivent sur le territoire, oui. Mais il y a des Inuit qui vivent dans le Sud. L'intention ici n'est certainement pas de leur refuser la reconnaissance en tant que groupe, même s'ils ne font pas l'objet de discrimination. C'est tout à fait dans cet ordre d'idées.

Le président: Je vois. Vous avez dit tout à l'heure qu'il y avait des avocats autochtones et qu'il n'y avait pas d'avocats inuit.

Mme St-Lewis: Je me reportais à une époque précise dans le passé, mais maintenant. . .

Le président: Je vois, en effet. L'article de définition, l'article 3, précise que par le terme «autochtone» on entend «les Indiens, les Inuit et les Métis». Voyez-vous une difficulté dans cette définition?

Mme Kuptana: Non.

Le président: Très bien. Nous pouvons compter sur les compétences d'un avocat de votre communauté actuellement et d'autres témoins se sont interrogés sur l'opportunité de conserver l'article 6. Bien entendu, c'est un article proposé dans le projet de loi. Vous soulignez dans votre exposé la nécessité de redéfinir le mérite, et vous exprimez quelques inquiétudes que je ne vais pas répéter mais, connaissant votre point de vue sur la question du mérite, j'aimerais savoir si vous préconisez le maintien ou l'exclusion de l'article 6, en l'occurrence la disposition concernant le mérite?

Mme St-Lewis: Vous avez soulevé cette question devant les représentants du groupe précédent et vous avez rappelé que la véritable difficulté tenait à la définition du mérite d'une façon positive; cette difficulté est encore bien réelle.

So I actually understand the intention here, which is to say that these are the things we have been dealing with and here we are attempting to debunk them by explicitly talking about them.

Unfortunately, it really is a matter of the climate in which we're having the conversation about equity, and also a matter of the level of education and understanding people have about the terminology.

Unless you're going really to commit, which isn't in the act, to a strong, proactive educational program and to start talking about what quotas are, what reverse discrimination is, and all of these components, what happens is the legislation, because it's a written document, in a sense is part of your educational program. By reading it, it's almost as if you ring in people's heads the bell that says that maybe you had to say that because there's something wrong.

The Chair: But then you ring the bell to say that it is not excluding merit. So you make a ringing of the bell that is very clear and says that this is not about loss of merit; this is about merit.

Clarity is an essence of law.

Ms St-Lewis: That's why I'm saying I think there is a tension there. What we're skirting around is the need, fundamentally, to have very open and frank discussions about the tensions around equity.

The Chair: Having redefined this, suppose the committee decides to adopt your recommendation of having redefined merit, at least for one given particular community. Would you still have an objection to clause 6?

Ms St-Lewis: One of the most helpful things that could happen in the document would be a recognition of merit as being not just about representation issues, but being fundamentally about qualities that people bring from the diverse locations as equality-seeking communities.

So this could be balanced by a very affirmative statement and recognition of the location of expertise so that experience and understanding and cultural ways of knowing, different ways of knowing, would be recognized. It wouldn't be the same tension.

What is happening here is that people are looking for where the counterbalancing is, such as really positive statements.

The Chair: When that happens, paragraph 6(c) becomes a very relevant inclusion in the act.

• 1400

Ms St-Lewis: Yes. That's exactly it.

The Chair: I would like to go to item two of your presentation. Do you think the kind of participation by your community in the development of a plan where no aboriginal employees are present in a given particular workplace could be done in advance? In other words, starting tomorrow you are going to start developing your proposals. Is it possible to do it in advance?

[Translation]

Je comprends très bien l'intention ici et ce sont des éléments sur lesquels nous nous sommes penchés; nous essayons d'aplanir les difficultés en parlant expressément de ces éléments.

Malheureusement, tout dépend du climat dans lequel se tient une conversation à propos de l'équité et tout dépend également du niveau d'instruction et de la compréhension que les gens ont de la terminologie.

La loi, qui constitue un texte écrit, fait partie de votre programme éducatif mais l'on pourrait tout aussi bien s'engager fermement à mettre en oeuvre un solide programme éducatif proactif, ce qui n'est pas prévu dans la loi, et on pourrait aussi commencer à expliquer ce que sont les quotas, ce que représente la discrimination à rebours et tous les autres aspects connexes. Rien qu'en lisant la loi, les gens sont alertés et se disent que si telle ou telle chose s'y trouve, c'est parce que quelque chose ne va pas.

Le président: Mais quand on alerte les gens, on ne déclare pas forcément que le principe du mérite est exclu. Aussi faut-il les alerter tout en disant qu'il ne s'agit pas de renoncer au mérite mais bien plutôt d'en appliquer le principe, n'est-ce pas?

Il faut que la loi soit claire.

Mme St-Lewis: Voilà pourquoi je dis que l'on détecte une certaine tension ici. On essaie essentiellement d'éluder des discussions franches et ouvertes concernant les tensions que suscite le débat sur l'équité.

Le président: Supposons que le comité décide de retenir votre recommandation concernant la redéfinition du mérite, du moins dans le cas d'une communauté en particulier. Verriez-vous encore des inconvénients à l'article 6?

Mme St-Lewis: Une des conséquences les plus positives que l'on pourrait souhaiter serait la reconnaissance que le mérite n'est pas simplement une question de représentation mais que ce principe met fondamentalement en valeur les compétences que les gens apportent de toute part en tant que membres de communautés qui revendiquent l'égalité.

Ainsi, cela pourrait être équilibré par une déclaration très positive reconnaissant ces bassins de compétence et ainsi l'expérience, la compréhension du milieu et les compétences culturelles, diverses façons d'aborder les choses, seraient reconnues. La tension n'existerait plus de la même façon.

Les gens ici cherchent avant tout la façon de contrebalancer, grâce à des déclarations réellement positives.

Le président: Dans un tel cas, l'alinéa 6c) constitue une disposition tout à fait pertinente dans la loi.

Mme St-Lewis: C'est cela, c'est tout à fait cela.

Le président: J'aimerais me reporter au deuxième élément de votre exposé. Pensez-vous que dans le cas où aucun employé autochtone ne serait présent dans un milieu de travail, on pourrait demander une participation de la part de votre communauté pour qu'un plan soit préparé à l'avance? En d'autres termes, on demanderait qu'à partir de maintenant vous présentiez des propositions. Serait-ce possible?

Ms St-Lewis: From the perspective of the Inuit community, to start talking about some—

The Chair: Yes, indeed.

Ms St-Lewis: Without the employer?

The Chair: No, in reference to what you said and what Mr. O'Reilly was asking earlier. Could you already sit with this committee to propose plans, for example? Is that possible?

Ms Kuptana: Yes, of course. We're ready to sit down and do that.

The Chair: Therefore, I would invite you—

Ms Kuptana: When I talk about Inuit being quite ready under self-government. . . these are some of the areas we are looking at. In some areas where we are not now negotiating self-government agreements, we are so ready that we have draft legislation in place.

The Chair: Now, I have one last question. Part of any program, any policy, any legislation is the need for accuracy and the right facts and figures at hand. Mr. Telegdi has alluded to these several times. One process to seek those data and statistics, according to Statistic Canada, and we all believe, would be through the census. How does your community at the present time assess the participation of the membership of your community when census takes place?

Ms Kuptana: Our people participate in census.

The Chair: Do you estimate nearly 100% participation?

Ms Kuptana: I would probably say close to 100%, because we're just those kinds of people; we tend to participate in those kinds of issues that affect us. In fact, for the information of those people who are here, we do in fact participate in Canada's tax structure as well.

The Chair: I suppose you would like to carry that message to all other members of the Canadian community.

Ms Kuptana: Yes. In fact, there's such a misunderstanding about who the Inuit are. We're always just lumped in with other aboriginal peoples in this country, and yet we're quite distinct. We have our own culture, our own laws, our own traditions, our own language. We have a very different history from other aboriginal peoples in this country. Yet we are always lumped in with other aboriginal peoples. Programs and policies are designed, such as employment equity, to suit all aboriginal peoples, and often they don't work in our community because they are suited for in Indians in British Columbia or Nova Scotia and it just does not work in our community. That's why we're saying there has to be specific Inuit programs, including in areas such as employment equity.

The Chair: On that note, I would like to thank you on behalf of the committee members for your very insightful submission.

Ms Kuptana: Thank you.

The Chair: This meeting is adjourned.

[Traduction]

Mme St-Lewis: Du point de vue de la communauté inuit, parler de. . .

Le président: Oui en effet.

Mme St-Lewis: Sans l'employeur?

Le président: Non. Je songe ici à ce que vous et M. O'Reilly avez dit tout à l'heure. Pourriez-vous d'ores et déjà travailler avec les membres du comité pour proposer des plans, par exemple? Est-ce possible?

Mme Kuptana: Oui, bien sûr. Nous le faisons déjà.

Le président: Par conséquent, je vous inviterai...

Mme Kuptana: Je vous ai dit tout à l'heure que les Inuit étaient assez prêts en prévision de l'autonomie politique... Ce sont des sujets que nous abordons. À certains égards, nous n'en sommes plus à négocier des ententes d'autonomie politique car nous sommes si fin prêts que nous avons les avant-projets de loi déjà préparés.

Le président: Une dernière question. Dans la conception de tout programme, toute politique et toute mesure législative, il faut avoir à sa disposition des faits et des chiffres justes. M. Telegdi en a parlé à plusieurs reprises. Nous sommes convaincus, et Statistique Canada nous l'a confirmé, que pour obtenir des chiffres fermes, il faut avoir recours à un recensement. Quelle serait votre évaluation de la participation des membres de votre communauté lors d'un recensement?

Mme Kuptana: Notre peuple participe au recensement.

Le président: Diriez-vous qu'il y a une participation de près de 100 p. 100?

Mme Kuptana: Je dirais que c'est tout près de 100 p. 100 car c'est tout à fait dans nos moeurs. Nous avons tendance à participer à tout ce qui nous touche. En fait, je tiens à signaler que nous participons aussi à la structure fiscale du Canada.

Le président: Je suppose que vous voulez que ce message soit transmis à toute la communauté canadienne, n'est—ce pas?

Mme Kuptana: C'est cela. Les Inuit souffrent de beaucoup d'incompréhension. Non seulement, on nous confond avec les autres autochtones et pourtant nous sommes très différents, nous avons notre propre culture, nos propres lois, nos propres traditions, notre propre langue. Notre histoire est très différente de celle des autres autochtones, toutefois, on ne cesse de nous confondre avec les autres peuples autochtones. Les programmes et les politiques sont conçus pour tous les peuples autochtones, et l'équité en matière d'emploi en est un exemple. Très souvent politiques et programmes ne conviennent pas à notre communauté parce qu'ils conviennent aux Indiens de Colombie–Britannique ou de Nouvelle–Écosse et qu'ils ne peuvent pas s'appliquer chez nous. Voilà pourquoi nous préconisons des programmes inuit spécifiques, y compris en matière d'équité dans l'emploi.

Le président: Sur ce, je vous remercie au nom des membres du comité de nous avoir présenté un mémoire très bien documenté.

Mme Kuptana: Merci.

Le président: La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retoumer cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the National Employment Equity Network:

Sylvan Williams;

David Onyalo;

Lynn Carlile.

From the National Association of Women and the Law:

Louise Shaughnessy, Member of NAWL's Employment Equity Group and Director of Legislation and Law Reform;

Kate Erickson, Lawyer at Sack, Goldblatt, Mitchell.

From Inuit Taparisat of Canada:

Rosemarie Kuptana, President;

Joanne St-Lewis:

Jimi Onalik.

TÉMOINS

Du réseau national d'équité en matière d'emploi:

Sylvan Williams:

David Onyalo;

Lynn Carlile.

De l'Association nationale de la femme et du droit:

Louise Shaughnessy, membre de l'ANFD et directrice de la législation et des affaires juridiques;

Kate Erickson, avocate de Sack, Goldblatt, Mitchell.

De Inuit Taparisat of Canada:

Rosemarie Kuptana, présidente;

Joanne St-Louis:

Jimi Onalik.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 **HOUSE OF COMMONS**

Issue No. 33

Thursday, February 16, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 33

Le jeudi 16 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay Bob Wood

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Membres

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Maurice Bernier Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Jack Ramsay

Bob Wood

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 16, 1995 (38)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:32 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, Bonnie Hickey, John Maloney and and Bob Wood.

Acting Members present: Christiane Gagnon for Réal Ménard and Chuck Strahl for Jack Ramsay.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Public Service Alliance of Canada: Susan Giampetri, Executive Vice-President; Johanne Labine, Women's Program Officer; and Janice Manchee, Human Rights Officer. From the Canadian Human Rights Tribunal: Keith Norton, President and Michael P. Glynn, Registrar. From the Canadian Bankers Association: W.J. (Bill) Lomax, Executive Vice-President, Human Resources; Fresia Pérez, Senior Manager; and Judy Jaeger, Director, Office for Equity and Diversity.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Susan Giampetri made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

Keith Norton made an opening statement and with the other witness answered questions.

Bill Lomax made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

It was agreed, — That the brief submitted by the Public Service Alliance of Canada be appended to this days's *Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "HUSO-1")*.

At 6:09 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 FÉVRIER 1995 (38)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 32, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, Bonnie Hickey, John Maloney et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Christiane Gagnon pour Réal Ménard et Chuck Strahl pour Jack Ramsay.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De l'Alliance de la Fonction publique du Canada: Susan Giampetri, vice-présidente exécutive; Johanne Labine, agente aux programmes des femmes; Janice Manchee, agente des droits de la personne. De la Tribune canadienne des droits de la personne: Keith Norton, président; Michael P. Glynn, registraire. De l'Association des banquiers canadiens: W.J. (Bill) Lomax, vice-président exécutif, Droits de la personne; Fresia Pérez, gérante principale; Judy Jaeger, directrice, Bureau de l'équité et diversité.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

Susan Giampetri fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Keith Norton fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Bill Lomax fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Il est convenu — Que le mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada soit annexé aux *Procès-verbaux et témoignages* d'aujourd'hui. (*Voir annexe «HUSO-I»*)

À 18 h 09, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Roger Préfontaine

Committee Clerk

Greffier de comité

Roger Préfontaine

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, February 16, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 16 février 1995

• 1532

The Chair: We'll start the proceedings now.

We welcome the members of the Public Service Alliance of Canada to our meeting. You may proceed with your opening remarks. Perhaps you would introduce the members of your panel to the members of the committee.

Ms Susan Giampetri (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada): Thank you, Mr. Chairperson. I want to thank the committee on behalf of the Public Service Alliance of Canada.

My name is Susan Giampetri. I'm an executive vice—president with the Public Service Alliance of Canada. With me today are Janice Manchee, our human rights officer on staff; Johanne Labine, our women's program officer and also a member of our staff; and Luise Czernenko, director of our social and occupational rights branch.

We're happy to be here today to present our views and recommendations to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons with respect to Bill C-64, an act respecting employment equity.

The Chair: I'd like to interject here. I know you have a very exhaustive brief.

Ms Giampetri: Yes, and I just wanted to make a comment about it, if I could.

The Chair: Okay, good.

Ms Giampetri: Mr. Chairperson, rather than reading the formal submission we presented to you ahead of time, in my opening statements I would just like to highlight the main points—

The Chair: Excellent.

Ms Giampetri: —and recommendations contained in it. Before I do so, I would like the committee's assurance and agreement that the full submission we presented to you will be attached to the minutes of the proceedings of this meeting.

The Chair: So noted, and it will be accepted.

Ms Giampetri: Thank you very much.

The Public Service Alliance of Canada represents over 170,000 workers. Our members work for federal government departments, federal crown corporations and agencies, the Yukon and the Northwest Territorial governments, and a variety of other public and private sector employers.

Le président: La séance est ouverte.

Nous souhaitons la bienvenue aux représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Vous pouvez commencer votre déclaration d'ouverture, mais vous pourriez peut-être présenter d'abord les membres de votre groupe aux membres du comité.

Mme Susan Giampetri (vice-présidente exécutive, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président. Je remercie le comité au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Je suis Susan Giampetri, vice-présidente exécutive de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Je suis accompagnée aujourd'hui de Janice Manchee, notre agente des droits de la personne, de Johanne Labine, notre agente du programme des femmes qui fait aussi partie de notre personnel, et de Louise Czernenko, directrice de notre direction des droits sociaux et professionnels.

Nous sommes heureux d'être ici aujourd'hui pour présenter nos vues et recommandations au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées au sujet du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Le président: Je vous arrête un instant. Je sais que votre mémoire est très long.

Mme Giampetri: Oui, mais je voudrais simplement le commenter, si vous me le permettez.

Le président: Très bien.

Mme Giampetri: Monsieur le président, au lieu de lire d'un bout à l'autre le mémoire que nous vous avons envoyé à l'avance, je voudrais simplement mettre en lumière les éléments principaux...

Le président: Excellent.

Mme Giampetri: . . . et les recommandations qu'il contient. Auparavant, je voudrais cependant que le comité me confirme que le mémoire au complet sera joint au compte rendu des délibérations de la réunion.

Le président: J'en prends note et ce sera fait.

Mme Giampetri: Merci beaucoup.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus de 170 000 travailleurs et travailleuses. Nos membres sont au service des ministères du gouvernement fédéral, des sociétés d'État et agences fédérales, des gouvernements du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et de différents autres employeurs des secteurs public et privé.

• 1535

Our membership is determined by the hiring and retention decisions of employers. As a consequence, our membership represents a wide diversity of occupations, linguistic profiles, races, abilities, sexual orientation, and beliefs.

Notre effectif varie suivant les décisions des employeurs en matière de recrutement et de maintien en fonction et on retrouve en son sein un grand nombre de professions, de profils linguistiques, de races, de compétences, d'orientations sexuelles et de convictions.

The alliance is very proud that through our democratic processes our diverse membership has committed itself to equity principles. In our submission, which I hope you've had time to read and to review, we provide examples of how the alliance strives to provide leadership and support for employment equity principles. I am particularly pleased to have the committee note that the Public Service Alliance of Canada, as an employer, has recently concluded the negotiation of a comprehensive employment equity program with our staff unions, representing over 300 staff. This plan was formally adopted by the parties on February 10, 1995. The Public Service Alliance of Canada takes employment equity seriously and has worked hard to integrate its principles in all our activities.

Bill C-64 does introduce improvements to the government's approach to employment equity, and our submission speaks to these improvements. However, we wish to highlight our concern about some of the provisions found in the bill.

Our main concern about Bill C-64 lies in the proposed consequential amendments to the Canadian Human Rights Act. To be effective, employment equity legislation must set out clear responsibilities and provide for an effective enforcement mechanism in the event that employers fail to respect their obligations. The right to initiate a complaint against a noncomplying employer is therefore vital in this process. Unfortunately, proposed section 44 will, in the alliance's view, inhibit the right of individuals or groups of individuals to initiate complaints, since they will be required to provide both statistical information and very specific references to the policy or practice that is alleged to be discriminatory before the Human Rights Commission can deal with the complaint. Community groups and individuals may not be in a position easily to access information on employer policies or practices.

We are also concerned about the proposed amendments that will effectively prevent a Canadian human rights tribunal from ordering the employer to adopt a special program, plan, or arrangement containing positive policies designed to ensure that members of designated groups achieve increased representation in the employer's workforce.

That is from the Canadian Human Rights Act. Since the proposed Employment Equity Act does not provide for a third-party complaint process, this effectively means a complaint based on employment equity data and filed under the provisions of the Canadian Human Rights Act will not result in a remedial program even when it is deemed to be founded.

Canadian employment equity jurisprudence stems from the Supreme Court decision in Action travail femmes v. Canadian d'emploi découle de la décision de la Cour suprême dans la National. The proposed consequential amendments to the cause Action travail femmes c. Canadien National. Les Canadian Human Rights Act would prevent any similar future mesures corrélatives qu'on propose d'apporter à la Loi

[Traduction]

L'Alliance est très fière du fait que, dans le respect de ses méthodes démocratiques, son effectif varié souscrit aux principes de l'équité. Dans notre mémoire, et j'espère que vous aurez eu le temps de l'examiner, nous donnons des exemples de ce que fait l'Alliance pour être source d'exemple et de soutien en ce qui a trait aux principes de l'équité en matière d'emploi. Je suis particulièrement heureuse de signaler au comité que l'Alliance de la Fonction publique du Canada vient tout juste, à titre d'employeur, de mener à terme la négociation d'un vaste programme d'équité en matière d'emploi avec les syndicats de son personnel, qui représentent plus de 300 employés. Ce programme a été officiellement adopté par les parties en cause le 10 février 1995. L'Alliance de la Fonction publique du Canada prend l'équité en matière d'emploi au sérieux et a déjà dépensé beaucoup d'énergie pour intégrer ses principes à toutes ses activités.

Il faut noter que le projet de loi C-64 apporte des améliorations à la façon dont le gouvernement aborde l'équité en matière d'emploi et nous signalons ces améliorations dans notre mémoire. Nous tenons cependant à souligner les préoccupations que nous avons à propos de certaines des dispositions du projet de loi.

La principale réserve que nous avons à l'égard du projet de loi C-64 vient des modifications corrélatives qui doivent être apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pour être utile, la mesure législative sur l'équité en matière d'emploi doit définir clairement les responsabilités et prévoir un mécanisme d'exécution efficace dans l'éventualité où les employeurs ne respectent pas leurs obligations. Le droit de prendre l'initiative d'une plainte contre un employeur qui ne se conforme pas à la loi est un élément essentiel de ce mécanisme. Malheureusement, l'article 44 du projet de loi entravera selon nous le droit des particuliers ou de groupes de personnes de prendre l'initiative de plaintes, car ils seront tenus de fournir des données statistiques et de mentionner explicitement la règle ou l'usage présumé discriminatoire avant que la Commission canadienne des droits de la personne puisse recevoir une plainte. Les groupes communautaires et les particuliers pourraient ne pas avoir facilement accès aux documents décrivant les règles et usages des employeurs.

Nous nous inquiétons aussi des modifications proposées qui empêcheraient un tribunal de droits de la personne d'ordonner à l'employeur d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif.

Ce passage est tiré de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est proposée ne prévoit pas une procédure de règlement des plaintes provenant d'une tierce partie, cela signifie dans les faits qu'une plainte s'appuyant sur des données statistiques et déposée aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne donnera pas lieu à des mesures correctives, même si on la juge fondée.

La jurisprudence canadienne sur l'équité en matière

process or decision. It is the alliance's position that we cannot afford the consequences of limiting third-party access to a complaint process, nor can we afford to limit a tribunal order when such a complaint is deemed to be founded.

Beyond this, we are very concerned about the proposed limitation on tribunal orders under proposed section 46 of Bill C-64. This limitation appears to restrict all tribunals, whether they are dealing with employment equity issues or other human rights issues, but it seems to restrict all tribunals operating under the Canadian Human Rights Act from ordering special programs.

• 1540

I would like to name a couple of cases.

For high-profile cases such as Grover or Pitawanakwat, this seems individuals but could do nothing to make their workplace experience and culture and environment a better workplace, significantly free of harassment and discrimination.

I will also state here that, as there are many myths surrounding employment equity, there also exist many myths concerning the views and the role of labour, particularly as these relate to employment equity.

In 1995 it is appropriate that these myths be put to rest and that a legislative requirement be provided for employers and the respective bargaining agents to negotiate employment equity plans within a specified timeframe. The legislative requirement that employment equity plans be negotiated will also provide recognition that the bargaining process is an important occasion to address issues of systemic discrimination and to develop remedial

In times of backlash it's unrealistic to expect unanimous support for employment equity principles. A negotiated employment equity plan will receive more support from the workers than a plan that has been, for all intents and purposes, unilaterally developed and implemented by employers.

We also wish to point out the savings that could be incurred by this government if employment equity were negotiated in unionized workplaces. The enforcement agency would deal only with disputes in those workplaces and perhaps not be faced with the task of undertaking so many compliance audits.

We also support the recommendation made earlier this morning by the National Employment Equity Network to the effect that the Employment Equity Act should be required to ensure that in unorganized workplaces employees and members of equity-seeking groups will actively participate in the process of developing and implementing employment equity programs.

[Translation]

canadienne sur les droits de la personne empêcheraient un recours ou une décision semblable à l'avenir. L'Alliance maintient que nous ne pouvons pas nous permettre de nous exposer aux conséquences d'une limitation de l'accès de tiers au processus de règlement des plaintes et que nous ne pouvons pas nous permettre non plus de limiter l'ordonance du tribunal lorsqu'une plainte est jugée fondée.

En outre, nous sommes très inquiets de la façon dont l'article 46 du projet de loi C-64 limitera les ordonnance du tribunal. Cette restriction semble s'appliquer à tous les tribunaux, qu'ils s'occupent de questions liées à l'équité en matière d'emploi ou d'autres questions relatives aux droits de la personne, et semble empêcher tous les tribunaux qui fonctionnent aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne d'ordonner la mise sur pied de programmes spéciaux.

J'aimerais mentionner quelques cas.

Dans les causes qui font les manchettes comme l'affaire Grover to imply that the tribunal could order financial redress for those two ou l'affaire Pitawanakwat cela semble laisser entendre que le tribunal pourrait ordonner qu'une indemnisation financière soit versée à ces deux personnes, mais ne pourrait rien faire pour améliorer leur vie professionnelle et ses aspects culturels et environnementaux et éliminer dans une bonne mesure le harcèlement et la discrimination de leur lieu de travail.

> J'ajoute aussi que, tout comme les mythes abondent en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, nombreux sont les mythes qui entourent les vues et le rôle des syndicats, plus particulièrement au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

> En 1995, il convient de dissiper ces mythes et de prévoir dans les lois des dispositions obligeant les employeurs et les agents négociateurs respectifs à négocier des plans d'équité en matière d'emploi dans des délais prescrits. L'obligation dans la loi de négocier les plans d'équité en matière d'emploi permettra également de reconnaître que le processus de négociation constitue une occasion importante d'aborder les questions de discrimination systémique et d'instaurer des mesures correctrices.

> Certes, il est irréaliste de s'attendre à ce que les principes de l'équité en matière d'emploi reçoivent un accueil favorable à un moment où un mouvement de ressac se fait partout sentir, mais un plan d'équité en matière d'emploi négocié recueillera plus d'appui de la part des travailleurs et des travailleuses qu'un plan qui, à tous les égards, a été unilatéralement élaboré par les employeurs.

> Nous soulignons aussi les économies que le gouvernement, pourrait réaliser si l'équité en matière d'emploi était négociée pour les travailleurs syndiqués. L'organisme chargé de l'application de la loi n'aurait à s'occuper que des conflits qui surgiraient à ces endroits et ne serait peut-être pas obligé d'effectuer tellement de contrôles d'application de la loi.

> Nous appuyons aussi la recommandation formulée ce matin par le Réseau national d'équité d'accès à l'emploi selon laquelle la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait exiger que, dans les milieux de travail non syndiqués, les employés et les membres de groupes qui cherchent à assurer l'équité en matière d'emploi participeront activement à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi.

A significant number of federal public sector employees will be excluded from the proposed Employment Equity Act until and unless seront exclus de l'application de la Loi sur l'équité en matière the Treasury Board recommends their inclusion as is stated in d'emploi à moins que le Conseil du Trésor ne recommande leur paragraph 4(1)(c).

For example, we do not agree that the RCMP and the Canadian Armed Forces, as examples, cannot immediately comply with the Employment Equity Act. Further, there is no reason for paragraph 4(1)(c) to continue to specify that employers such as the National Film Board, the National Research Council, the National Capital Commission, and the Public Service Staff Relations Board, to name a few, will be excluded from the provisions of Bill C-64.

In our submission we have listed the government departments and agencies that we feel should be included under the Employment Equity Act, recognizing that Bill C-64 includes government departments and those portions set out in part I of schedule 1 of the Public Service Staff Relations Act.

Anyone who has been following the media reports knows that these are difficult times for Alliance members, members who work for the Treasury Board. The government's February 1995 budget will decimate the workforce of the federal sector. Even with a voluntary employment equity policy since 1983, we know that Treasury Board has not been successful in implementing employment equity within its jurisdiction. It is unfortunate for all of us that the government is only now considering the application of the Employment Equity Act to portions of the federal public sector. We will say this: employment equity is necessary, now more than ever.

• 1545

While being concerned for the employment security of all our members, we are particularly concerned about the employment security of our equity group members, a large number of whom are found in vulnerable term or part-time positions. We are also concerned to note that there may not be any tracking carried out to identify the demographic characteristics of those who will be affected by the anticipated cut-backs. We fail to see how Treasury Board can then expect to ensure gender or cultural bias does not affect how federal public sector managers carry out their downsizing decisions.

In our submission we also speak to our concerns about subclauses 38(3) and 38(5). We recommend that Treasury Board not be given discretionary powers in the revised Employment Equity Act. Giving Treasury Board the legislative authority to remove itself or its departments from the application of the proposed act will tarnish its integrity.

[Traduction]

Un assez grand nombre d'employés du secteur public fédéral inclusion aux termes de l'alinéa 4(1)c).

Par exemple, nous ne sommes pas d'accord pour qu'on n'oblige pas la GRC et les Forces armées canadiennes, par exemple, de se conformer immédiatement à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En outre, il n'y a aucune raison pour que l'aliné 4(1)c) du projet de loi précise encore que des employeurs comme l'Office national du film, le Conseil national de recherches. la Commission de la capitale nationale et la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour n'en nommer que quelques-uns, seront exclus de l'application du projet de loi C-64.

Dans notre mémoire, nous donnons la liste des ministères et organismes du gouvernement qui devraient selon nous être visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi vu que le projet de loi C-64 s'applique aux ministères et services du gouvernement énumérés à la partie I de l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Tous ceux qui lisent les journaux sauront que les membres de l'Alliance, ceux qui travaillent pour le Conseil du Trésor, traversent maintenant une période difficile. Le budget de février 1995 du gouvernement décimera les effectifs de la fonction publique fédérale. Malgré une politique volontaire d'équité en matière d'emploi qui existe depuis 1983, le Conseil du Trésor n'a pas réussi à faire respecter les principes de l'équité en matière d'emploi dans les secteurs qui relèvent de lui. Il est malheureux pour nous tous que le gouvernement ait attendu jusqu'à maintenant pour songer à appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi à certaines parties du secteur public fédéral. Quant à nous. nous affirmons que l'équité en matière d'emploi est nécessaire, et maintenant plus que jamais.

Même si nous voulons l'équité en matière d'emploi pour tous nos membres, nous nous préoccupons tout particulièrement de la sécurité d'emploi de nos membres qui font partie des groupes désignés, dont bon nombre occupent des emplois à contrat ou à temps partiel et sont de ce fait vulnérables. Nous sommes aussi inquiets de voir que l'on ne fera peut-être pas de vérification pour identifier les caractéristiques démographiques de ceux qui seront touchés par les réductions d'effectifs. Nous ne voyons pas comment le Conseil du Trésor peut penser à ce moment-là que les préjugés basés sur le sexe ou la culture n'influeront pas sur la façon dont les gestionnaires de la fonction publique fédérale réduiront leurs effectifs.

Notre mémoire porte aussi sur les préoccupations que nous avons au sujet des paragraphes 38(3) et 38(5). Nous recommandons que l'on n'accorde pas de pouvoirs discrétionnaires au Conseil du Trésor dans le cadre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. En donnant au Conseil du Trésor le pouvoir législatif de se retirer lui-même ou de retirer ses ministères de l'application de la loi, on menace l'intégrité de cette loi.

Certain key issues are not defined in Bill C-64. Undue hardship and reasonable accommodation in particular require the committee's attention, since these are fundamental issues in employment equity. Although jurisprudence exists on these matters, Bill C-64 sheds no light on how employers, employees, bargaining agents, and the compliance body are to define these terms.

Bill C-64 does not contain a definition of "employee". We have recommended that one be added. We also wish to stress the importance of ensuring the definition of employee includes teleworkers, since our experience with the issue of tele-work points to this form of work being touted as an accommodation measure for workers with disabilities.

The Alliance has recommended that lesbians, gay men, and bisexuals be included as a designated group. We have also recommended that the government undertake consultations with the members of this community to identify better how they wish to be included in the proposed Employment Equity Act.

Clause 20(1) is problematic for the Alliance, since it sets two standards for reporting on employment equity. On the one hand, private sector employers must report according to defined regulations that specify occupational groupings to Human Resources Development Canada, who in turn will evaluate and report on the employer's progress on representation of the equity groups within the employer's workforce. This process provides a process of public scrutiny and was considered an important feature in the 1986 Employment Equity Act. The President of Treasury Board, on the other hand, will continue to report to Parliament, and no mention is made of a mechanism that could provide for a third–party evaluation of the government's record in the representation of equity groups.

Nor has Bill C-64 changed the reporting requirements for Treasury Board. This is also problematic, since the current provisions result in incomplete data and make it difficult for third-party groups to assess Treasury Board progress adequately in the area of employment equity.

We recommend that subclause 20(1) be amended to ensure only one data—capturing and—reporting standard be used for all employers who are subject to the Employment Equity Act. We further recommend that the federal public sector provide data broken down by department or agency.

Subclause 25(1) of the bill describes the process for the establishment of an employment equity review tribunal. It also describes the composition of this tribunal. Given the Alliance's experience with the Canadian human rights tribunals, which have been struck to hear a variety of pay equity complaints, we recommend that a permanent tribunal be established with respect to employment equity and pay equity complaints.

[Translation]

Certains éléments clés ne sont pas définis dans le projet de loi C-64. Le comité devrait tout particulièrement se pencher sur les expresssions «préjudices injustifiés» et «mesures raisonnables d'adaptation», puisque ce sont des éléments clés de l'équité en matière d'emploi. Même s'il existe une jurisprudence à ce sujet, le projet de loi C-64 n'explique nullement comment les employeurs, les employés, les agents négociateurs et l'organisme d'application de la loi définiront ces termes.

Le projet de loi C-64 ne contient pas non plus de définition du mot «salarié». Nous recommandons qu'une définition soit ajoutée. Nous soulignons aussi qu'il est très important de faire en sorte que la définition de «salarié» comprenne les télétravailleurs et télétravailleuses puisque d'après ce que nous avons constaté, ce genre d'arrangement est considéré de plus en plus comme une mesure efficace d'adaptation dans le cas de travailleurs et travailleuses ayant un handicap.

L'Alliance recommande que les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles soient inclus parmi les groupes désignés. Nous recommandons aussi que le gouvernement amorce des consultations spécifiques avec ces groupes quant à la façon dont ils devraient être inclus parmi les groupes désignés aux termes de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le paragraphe 20(1) pose des problèmes à l'Alliance vu qu'il établit deux normes quant aux rapports relatifs à l'équité en matière d'emploi. D'une part, les employeurs du secteur privé sont tenus, selon les règlements définis et qui précisent les catégories professionnelles, de faire rapport à Développement des ressources humaines Canada, qui évalue à son tour les progrès réalisés par l'employeur en ce qui touche à la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur, et qui fait ensuite rapport à ce sujet. Ce processus pourvoit à un système d'examen public, qui avait été considéré comme un aspect important de la Loi de 1986 sur l'équité en matière d'emploi. D'autre part, le président du Conseil du Trésor va continuer à faire rapport au Parlement; et il n'est nullement fait état d'un mécanisme qui permettrait l'évaluation par une tierce partie de la performance du gouvernement en ce qui touche à la représentation des groupes désignés.

De plus, le projet de loi C-64 n'a pas modifié l'obligation de rendre compte du Conseil du Trésor. Cela aussi suscite des doutes, car les dispositions actuelles ne permettent pas de recueillir des données complètes et rendent la tâche difficile au tiers qui voudrait évaluer convenablement les progrès accomplis par le Conseil du Trésor dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons que le paragraphe 20(1) soit modifié de manière qu'une seule norme applicable à la saisie et au rapport des données serve pour tous les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons aussi que le secteur public fédéral fournisse des données réparties par ministère ou organisme.

Le paragraphe 25(1) du projet de loi C-64 décrit le processus de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi et décrit également sa composition. Fort de notre expérience des tribunaux des droits de la personne constitues pour entendre toutes sortes de plaintes relatives à la parité salariale, nous recommandons l'établissement d'un tribunal permanent pour trancher des questions d'équité en matière d'emploi et de parité salariale.

[Traduction]

• 1550

In our view, this will reduce costs to taxpayers and the parties who find themselves before the tribunal. A permanent donc le coût pour les contribuables. Le caractère permanent de tribunal would be in a position to develop the expertise that ce tribunal lui permettrait d'acquérir l'expertise nécessaire et de employment equity litigation requires and will therefore decrease the amount of time required to hear a case and render a decision. We believe that clauses 6 and 31, which specify that 1'employeur devraient être supprimés. À vrai dire, nous les trouvons employment equity is not, should be removed. We find them, to be truthful, rather offensive.

In conclusion, we also wish to indicate our support for the recommendation made this morning by the National Employment Equity Network with respect to the government embarking on a national employment equity strategy. The Public Service Alliance of Canada has provided extensive comments and recommendations to this committee in the hope of ensuring that, in revising the Employment Equity Act, the best possible framework for advancing employment equity in this country is achieved.

We would be pleased to provide members of this committee with any additional information or comments with respect to the Alliance's commitment to employment equity. Thank you.

Mme Gagnon (Québec): Merci pour votre mémoire. C'était très intéressant. Vous faites quelques recommandations.

Est-ce que vous avez des renseignements? À la page 16, vous dites qu'il y a plusieurs plaintes de discrimination dans les Forces armées. À combien peut-on les évaluer et est-ce qu'il y a des groupes plus particuliers visés par la politique d'équité en emploi qui sont plus victimes que d'autres?

Mme Johanne Labine (agente aux programmes des femmes, Alliance de la Fonction publique du Canada): Quand on a fait ce commentaire-là, c'était la suite de notre lecture du rapport annuel qui est déposé par la Commission canadienne des droits de la personne.

Nous ne représentons pas de membres qui travaillent dans les Forces armées. Nous représentons plutôt les fonctionnaires qui travaillent au ministère de la Défense nationale. On ne peut pas vraiment préciser le genre de plaintes. Je pense que la Commission est mieux en mesure de répondre à cette question parce que c'est elle qui détient les dossiers.

Mme Gagnon: D'accord.

Vous recommandez l'établissement d'un tribunal permanent. Qui pourrait, selon vous, siéger à ce tribunal? Comment serait-il composé?

Ms Giampetri: The reason we're talking about permanent tribunal is because we know from experience that issues of pay equity and employment equity require certain knowledge and expertise. The appointments to tribunals currently are made through the Prime Minister's office. Our recommendation would be for you to set up a permanent tribunal such that there are criteria established for the selection of the members of the tribunal. They should be clearly trained and knowledgeable about the issues so that one can deal with the issues when one appears before a tribunal. This is so decisions can be rendered on those issues that respect the importance of those issues.

Nous estimons que cela réduira le coût de la procédure réduire par conséquent la durée de la procédure. À notre avis, les articles 6 et 31 qui parlent de la portée de l'obligation de plutôt choquants.

En guise de conclusion, nous souhaitons nous associer à la recommandation de stratégie nationale d'équité en matière d'emploi faites ce matin pour le Réseau national d'équité en matière d'emploi. Si l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'a pas ménagé ni ses commentaires ni ses recommandations, c'est dans l'espoir que cette révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi lui donnera les moyens d'atteindre l'objectif qui lui a été fixé.

Nous nous ferons un plaisir de vous fournir tout renseignement ou tout commentaire supplémentaire que vous voudrez bien nous demander. Merci.

Mrs. Gagnon (Québec): Thank you for your presentation. It was very interesting. You make a few recommendations.

Do you have some information? On page 16, you mention that there has been several discrimination complaints in the Armed Forces. Could you give us a figure and are some employment equity targeted groups more victimized than others?

Ms Johanne Labine (Women's Program Officer, Public Service Alliance of Canada): We made that comment after having read the annual report tabled by the Canadian Human Rights Commission.

We do not have any membership in the Armed Forces. We represent the public servants who work for DND. We cannot really specify the kind of complaints. I think that the commission is in a better position to answer that question because they are in charge of the files.

Mrs. Gagnon: I see.

You recommend the establishment of a permanent tribunal. Who could seat on that tribunal? What would be its membership?

Mme Giampetri: Si nous proposons un tribunal permanent c'est parce que nous savons d'expérience que les questions de parité salariale et d'équité en matière d'emploi nécessitent une certaine connaissance et une certaine expertise. À l'heure actuelle, c'est le Bureau du premier ministre qui fait les nominations. Nous recommandons l'établissement d'un tribunal permanent avec une liste de critères pour la sélection de ses membres. Il est essentiel qu'ils aient une formation spéciale dans ces domaines pour pouvoir juger de ces questions. Il faut qu'ils puissent rendre leurs décisions en toute connaissance de cause.

We've had far too many tribunals that we've appeared before in the area of pay equity. With respect, they know nothing about the issue. At the same time you're trying to deal with the complexity of the issues, you're also trying to deal with members of the tribunal, who have to be educated. That process is not fair to anyone: the employer, the people coming before the tribunal, the tribunal itself, or the people of Canada.

It's on that basis that we recommend a permanent tribunal. The Prime Minister's office, in selecting members for those tribunals, should make sure that there's knowledge and proper training for the members.

The Chair: I have one quick point on that. You're really saying that it's important for one to have knowledge and an understanding of the issue. It may not be necessarily related to the permanency of an appointment or a separate independent body, as long as you secure and ensure that there is qualification.

• 1555

Ms Giampetri: Obviously the same people aren't going to be there all the time, because there are many, many complaints. It's the idea that you have a tribunal that's devoted to these issues, that the people are selected, criteria have been established, and they're informed and knowledgeable and can deal with it.

I'm sorry to say that the experience we've had to date with tribunals is that they know nothing about the issue they're rendering decisions on. This is too important to let that happen.

Mr. Maloney (Erie): I notice that in your recommendations you recommend that clauses 6 and 31 be deleted once we define "undue hardship". Referring to clause 6, that provides that an employer need not hire an unqualified person and sort of codifies the merit principle. Why would you want clause 6 deleted? Why do you feel that just defining "undue hardship" will allow you that option?

Ms Giampetri: As we say in our submission and as we repeated in our statement, I believe it is important to provide everyone—employers, employees, and bargaining agents—with some clear definitions around what is undue hardship and what is reasonable accommodation. You're right, we would say that should be in the bill.

However, the comments made in clauses 6 and 31, in our view, appear to be a response to help deal with the backlash. So we don't believe they are positive features of a piece of legislation. Those issues should be dealt with in a national employment equity strategy that is designed to help employers, employees, and bargaining agents understand the full scope of employment equity, and that's where you would use those kinds of statements. But in a piece of legislation it does not seem appropriate.

Mr. Maloney: Do you have suggested definitions for "undue hardship" or "reasonable accommodation"?

Ms Giampetri: What I would offer is that there is some jurisprudence to date. It's a new area, and we're all learning as we test some of these issues. There is jurisprudence on what is reasonable accommodation, what is a bona fide occupational requirement, and what is undue hardship.

[Translation]

Cela fait une éternité que nous constituons ces tribunaux pour les questions de parité salariale. Sauf le respect que nous leur devons, ils n'y connaissent rien. En plus de la complexité de ces questions, il nous faut tout apprendre aux juges de ces tribunaux. Ce n'est juste pour personne, ni pour l'employeur ni pour les plaignants ni pour le tribunal ni pour la population canadienne.

C'est pour ce motif que nous recommandons un tribunal permanent. Le Bureau du premier ministre, en choisissant les membres de ces tribunaux, devrait s'assurer qu'ils ont les compétences et les connaissances nécessaires.

Le président: J'ai une toute petite remarque à faire. En fait, ce que vous nous dites, c'est que ce sont ces compétences et ces connaissances qui sont primordiales. Il n'est donc peut-être pas nécessaire que ces nominations soient permanentes ou que cette instance soit permanente à condition que ses serviteurs aient les qualifications requises.

Mme Giampetri: Il est évident que ce ne seront pas toujours les mêmes car il y a énormément de plaintes. L'idée c'est d'avoir un tribunal qui se consacre uniquement à ces questions et dont les membres sont choisis sur la base de critères de connaissances et de compétences établis à l'avance.

J'ai le regret de dire que jusqu'à présent, nous avons eu affaire à des tribunaux complètement ignorants des questions qu'ils avaient à juger. C'est beaucoup trop important pour ça.

M. Maloney (Erie): Vous recommandez, entre autres, la suppression des articles 6 et 31 à condition que «préjudice injustifié» soit défini. À propos de l'article 6 qui prévoit qu'un employeur n'a pas l'obligation d'embaucher une personne non qualifiée et codifie en quelque sorte le principe du mérite, pourquoi recommandez—vous la suppression de l'article 6? Pensez—vous qu'une simple définition de «préjudice injustifié» les rend inutiles?

Mme Giampetri: Comme nous le disons dans notre mémoire et comme nous l'avons répété dans notre déclaration, nous croyons important de fournir à tous les intéressés—employeurs, employés et agents de négociation—des définitions claires de «préjudice injustifié» et «mesures raisonnables d'adaptation». Vous avez raison, c'est indispensable dans la loi.

Cependant, nous estimons que les articles 6 et 31 semblent être simplement là pour atténuer les mécontentements. Ils n'ont pas, selon nous, leur place dans un texte législatif. Ce genre de questions devraient être abordées dans le cadre d'une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi conçue pour aider les employeurs, les employés et les agents de négociation à comprendre la pleine portée de l'équité en matière d'emploi. C'est dans un tel cadre que ce genre de propos devraient être tenus et non pas, nous semble—t—il, dans un cadre législatif.

M. Maloney: Avez-vous des suggestions de définition pour «préjudice injustifié» ou «mesures raisonnables d'adaptation»?

Mme Giampetri: Je vous répondrai qu'il existe déjà une certaine jurisprudence. C'est un domaine nouveau et nous apprenons quelque chose tous les jours. Il existe une certaine jurisprudence sur les notions de mesures raisonnables d'adaptation, de qualités professionnelles réellement requises et de préjudice injustifié.

I think this committee would be very helpful in promoting employment equity if you were to review that and to look at l'équité en matière d'emploi en étudiant et en examinant some principles that could be incorporated into the bill. That certains principes qui pourraient être inscrits dans ce projet de would give everyone the kind of framework that would be helpful when they're having to look at their systems to render a decision on whether it's an undue hardship. I can give you some examples, but you have some jurisprudence already there, and that's l'étudier pour formuler ces principes. what I would look at to help frame the principles for the bill.

Mr. Maloney: Are you familiar with the Ontario act that does define those points?

Ms Giampetri: That could be a starting point, yes. I think we could pick up from what they have indicated in that act, look at the jurisprudence on a federal level, and then help to draft some principles for the bill. I think it would be very helpful for everybody.

Mr. Maloney: Fine, Mr. Chairman.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): You mentioned you find clauses 6 and 31 offensive because they misrepresent employment equity principles about hiring unqualified individuals.

When I read section 44 of the current Public Service Employment Act, it mentions that the employment of a member of an equity group to a position in accordance with an employment equity program is excluded from-and they name four sections. Section 10 deals with selection according to merit, section 12 deals with discrimination, section 13 deals with geographic location, and section 21 deals with the right of an unsuccessful candidate to even appeal an appointment.

That's current law, unemployment equity already. In other words, as I read that, if you are fulfilling the obligations of an employment equity program, then you do not have to consider merit; you don't have to consider geographic location; you're allowed to discriminate on the basis of race, colour, sex, etc., and if you don't get the job you have no right of appeal. Are your members in favour of even that?

• 1600

Ms Giampetri: Let me now comment on the Employment Equity Act as it exists. I'll make a first attempt to explain and perhaps my colleagues can assist.

If you read clause 6, it gives all the negative reasons for what you don't have to do as an employer. But that's a given. Employment equity does not say that you have to hire someone who's unqualified. Employment equity says: look at the practices and the policies in your workplace, look at the practices of advertising for jobs, look at the policy of what is required in that job, look at barriers such as, is there a lot of harassment, a lot of discrimination in the workplace? You look at all of your workplace practices and policies.

In our case, in our union, as an employer we did that jointly with the staff unions. Then we identify if everything we're nous avons procédé à cet exercice avec les syndicats du asking for in that job is a bona fide requirement. For instance, personnel. Nous nous sommes demandé si ce que nous we say that you have to have a car and you have to travel. Well, réclamions pour chaque emploi était une qualification

[Traduction]

Je crois que votre comité aiderait beaucoup la cause de loi. Cela faciliterait la tâche de ceux qui doivent décider si telle ou telle obligation est un préjudice injustifié. Je peux vous donner quelques exemples mais il y a déjà une jurisprudence et vous devriez

M. Maloney: Connaissez-vous la loi ontarienne qui définit ces expressions?

Mme Giampetri: Ce serait un bon point de départ, oui. Nous pourrions reprendre ce qui se trouve dans cette loi, étudier la jurisprudence au niveau fédéral et préparer une série de principes pour les inclure dans le projet de loi. À mon avis, tout le monde en profiterait.

M. Maloney: Très bien, monsieur le président.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Vous dites trouver les articles 6 et 31 choquants parce qu'ils dénaturent les principes d'équité en matière d'emploi en faisant référence à l'embauche de personnes non qualifiées.

L'article 44 de la Loi de l'emploi dans la fonction publique stipule que l'embauche d'un membre d'un groupe désigné conformément à un programme d'équité en matière d'emploi n'est pas assujetti à un certain nombre de dispositions-et quatre articles sont cités: l'article 10 relatif à la nomination au mérite, l'article 12 relatif à la protection contre la discrimination. l'article 13 relatif aux zones de concours et l'article 21 relatif au droit d'appel d'un candidat malheureux en cas de nomination interne.

C'est la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi. En d'autres termes, si je comprends bien, les obligations d'un programme d'équité en matière d'emploi dispensent de tenir compte du principe du mérite et des zones géographiques et autorisent la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, etc., et suppriment le droit d'appel pour les candidats malheureux. Les membres de votre syndicat sont même d'accord avec ça?

Mme Giampetri: Permettez-moi de limiter mes commentaires à la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi. Je vais faire une première tentative et si je n'y arrive pas, mes collègues pourront me venir en aide.

L'article 6 cite de manière négative toutes les obligations que l'employeur n'a pas. Mais il les cite. L'équité en matière d'emploi n'oblige personne à embaucher du personnel non qualifié. L'équité en matière d'emploi vous incite à vous interroger sur vos usages et vos politiques dans votre milieu de travail, sur vos pratiques d'offre d'emploi, sur les conditions d'emploi, sur les obstacles éventuels, les harcèlements éventuels, la discrimination éventuelle, etc.

Dans notre cas, dans notre syndicat, en tant qu'employeur

how bona fide that is involves what accommodations we can make so that a woman who's a single parent wouldn't exclude herself from applying for that job. That's the kind of thinking that goes along.

So it's a myth to say that employment equity forces you to hire unqualified people. What it forces you to do is to look at the whole gamut of what employment equity means.

Mr. Strahl: I don't claim to speak for all Canadians, but what I find in my riding, by and large, is that people are very much in favour of some of the things you mention. They want to make sure that a job is properly advertised, not just in an equity magazine but in the local aboriginal magazine as well. They want to make sure that when you recruit you don't just go to a private school in North Vancouver but you recruit widely, and all those things. You have wide support for that.

This is right out of the Public Service Employment Act now: the appointment of a member of an employment equity group to a position in accordance with an employment equity program is excluded from section 10, which is "shall be based on selection according to merit". Instead of approving of that, most people say. . .

For instance—and I brought this up last night—you're going to lay off 45,000 or 50,000.

Ms Giampetri: We're not.

Mr. Strahl: No, they're going to lay off...45,000 or 50,000 of their employees are going to be laid off or transferred to the private sector, or whatever. This came in my mailbox yesterday from the Public Service Commission of Canada. They're going to lay off 50,000 of your members. While they're doing that, if you're aboriginal they're looking for 18 different occupations that they want to fill in spades. They say that they have waiting lists for all this.

If I was one of the 50,000 people who are getting laid off, I would say that this is not fair.

It goes hand in glove with what the Public Service Commission said before us a little while ago, that if they had a job to fill and they wanted to fill it with someone from a designated group, they would hire a temporary qualified person for up to two years while they tried to find someone from the designated group and trained them and did whatever they had to do in order to make them fit for the job, and then, once they were qualified, they would lay off the person who has been working there for two years and give the job to someone in the designated group.

The Chair: Would you please respond to those concerns?

Ms Giampetri: I will answer that. First, the merit principle is applied by the employer, the Treasury Board, the Public Service Commission, and I'm not going to comment on that. It would take too long to discuss if it is really merit and whose merit and who's making the judgment.

[Translation]

professionnelle réellement requise. Par exemple, pour tel emploi, il faut avoir une voiture et être prêt à voyager. Avons—nous pensé à des mesures raisonnables d'adaptation pour que ce poste ne soit pas fermé aux mères célibataires. C'est le genre de question qu'il faut se poser.

Dire que l'équité en matière d'emploi vous oblige à embaucher du personnel non qualifié est donc un mythe. Par contre, cela vous oblige à examiner toutes les questions liées à l'équité en matière d'emploi.

M. Strahl: Je ne prétends pas parler au nom de tous les Canadiens mais d'une manière générale, dans ma circonscription, la population est généralement favorable à certaines de vos propositions. Elle veut que les offres d'emploi soient correctement publiées, pas seulement dans des périodiques sur l'équité mais également dans des périodiques locaux destinés aux autochtones. Elle veut qu'en cas de recrutement, on n'aille pas simplement chercher des candidats dans une école privée de Vancouver-Nord mais partout. La population est tout à fait d'accord avec nous.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique dit que la nomination d'un membre d'un groupe désigné à un poste conformément à un programme d'équité en matière d'emploi n'est pas assujettie à l'article 10 qui dit que les nominations «se font sur la base d'une sélection fondée sur le mérite». Au lieu d'approuver cela, la majorité des gens disent. . .

Par exemple—et j'en ai parlé hier soir—disons que vous allez mettre à pied 45 000 ou 50 000 personnes.

Mme Giampetri: Non.

M. Strahl: Non, ils vont mettre à pied... 45 000 ou 50 000 de leurs employés vont être mis à pied ou mutés dans le secteur privé, ou que sais—je encore. J'ai reçu ça hier dans ma boîte aux lettres de la Commission de la fonction publique du Canada. On va mettre à pied 50 000 de vos membres. Néanmoins, si vous êtes autochtone, il y a des ouvertures à l'appel dans 18 catégories professionnelles. On n'arrive pas à répondre à la demande.

Si j'étais une de ces 50 000 personnes sur le point d'être mises à pied, je ne trouverais pas cela juste.

C'est tout à fait dans l'esprit que ce que nous a dit il y a quelques jours la Commission de la fonction publique. En cas de poste à combler par un membre d'un groupe désigné, elle embauche sur une base temporaire une personne qualifiée pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans pendant qu'elle essaie de trouver quelqu'un dans le groupe désigné, de le former, de lui apprendre tout ce qui est nécessaire pour faire le travail et une fois que ce quelqu'un est qualifé, la personne qui travaillait à titre temporaire depuis deux ans est renvoyée pour donner ce poste à ce représentant d'un groupe désigné.

Le président: Voudriez-vous répondre, s'il vous plaît?

Mme Giampetri: Je vais répondre. Pour commencer, le principe du mérite est appliqué par l'employeur, le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, et je n'ai pas l'intention de faire de commentaire à son sujet. Il faudra beaucoup trop longtemps pour déterminer de quel mérite il s'agit et en fonction des critères de qui.

Mr. Strahl: You have to have merit here, but. . .

Ms Giampetri: Let me ask a reverse question. We have a situation service our aboriginal people. Is it fair that aboriginal people are unrepresented in that department?

Employment equity is obviously responding to something not being right in the system now. If everything was fine, then we wouldn't have employment equity. If we had a workforce that was representative of what's available in the labour market, then we wouldn't need measures such as employment equity. So this measure is to help to correct past discrimination.

The Chair: I have to interrupt.

Ms Giampetri: Just one final point, because I think—

The Chair: Come to the point, please.

Ms Giampetri: —this is really important.

• 1605

We've had employment equity since 1983, yet over half of those hired have been white, able-bodied men. People tell me this is going to hurt them, but the statistics don't support it. The only way you get that across is with a really comprehensive strategy that helps people understand what employment equity is. Without that it's not going to work.

Mr. Wood (Nipissing): I was just looking over some of the recommendations. One that grabbed my attention was your ninth recommendation where you call for gays, lesbians and bisexuals to be included as a designated group.

I'm concerned about several things in this recommendation. First, like the other designated groups I assume this would be a self-identification process. What would prevent a person from lying about his or her sexual orientation to benefit from the Employment Equity Act or legislation?

Ms Giampetri: Who in their right mind would want to expose themselves to the risks of discrimination that affect gay men and lesbian women? I just don't buy that someone is going to lie about an issue as important and personal as that. There's just too much risk involved.

The Ontario government introduced same-sex benefits. That didn't cause a disproportionate number of people to suddenly come forward and say they were from this community and wanted the benefits. I just don't think it's a problem in reality. I don't think people would lie just to be included in a designated group.

Mr. Wood: In your brief you stated you have concerns about the backlashes and myths common in the workplace regarding the issue of employment equity. Do you see a greater potential for backlash against gays and lesbians if other employees perceive their hiring or promotion as being based on their sexual orientation?

Ms Giampetri: I want to go back to why it's important to have joint committees in the workplace to assist in putting a l'importance de comités mixtes sur les lieux de travail pour plan together. You want to minimize the fear this will somehow negatively hurt me because my colleague will be promoted over croient que certains de leurs collègues seront avantagés à leur

[Traduction]

M. Strahl: Il faut que ce principe soit respecté mais. . .

Mme Giampetri: Permetttez-moi de retourner le problème. Le in the Department of Indian Affairs. That department is there to ministère des Affaires indiennes a pour mission de servir les autochtones. Est-il juste que les autochtones soient sous-représentés dans ce ministère?

> Il est évident que l'équité en matière d'emploi est là pour répondre à un problème dans le système. S'il n'y avait pas de problème, il n'y aurait pas d'équité en matière d'emploi. Si la population active était représentative des disponibilités sur le marché du travail, nous n'aurions alors pas besoin de telles mesures. Elles sont là pour faire disparaître les discriminations passées.

Le président: Je dois vous interrompre.

Mme Giampetri: Un dernier point, car je crois. . .

Le président: Au fait, je vous en prie.

Mme Giampetri: . . .que c'est vraiment important.

Nous avons l'équité en matière d'emploi depuis 1983 et pourtant. plus de la moitié des recrues sont des hommes blancs et valides. On me parle de menaces alors que les chiffres les démentent. Le seul moyen de dissiper ces craintes, c'est une véritable stratégie globale qui permette aux gens de comprendre l'objet de l'équité en matière d'emploi. Autrement, cela ne marchera pas.

M. Wood (Nipissing): J'étais en train de lire certaines de vos recommandations. La neuvième a attiré mon attention. Vous réclamez l'inclusion comme groupe désigné des homosexuels et des bisexuels.

Il y a plusieurs choses qui me dérangent dans cette recommandation. Pour commencer, comme les autres groupes désignés, je suppose qu'ils reposeraient sur l'auto-identification. Qu'est-ce qui empêcherait une personne de mentir sur ses orientations sexuelles pour profiter de la loi ou de la législation sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Giampetri: Qui serait assez fou pour vouloir s'exposer aux risques de discrimination dont sont victimes les homosexuels? Je ne suis pas du tout prête à croire que quelqu'un veuille mentir sur une question aussi importante et personnelle. Il y a beaucoup trop de risque.

Le gouvernement de l'Ontario vient d'étendre certains avantages sociaux aux couples de même sexe. Cela n'a pas provoqué un raz-de-marée de demandes. Je ne crois tout simplement pas que cela soit un problème en réalité. Je ne pense pas que les gens iraient mentir simplement pour être inclus dans un groupe désigné.

M. Wood: Dans votre mémoire, vous dites craindre les mécontentements et les mythes prévalant sur les lieux de travail concernant la question de l'équité en matière d'emploi. Craignez-vous une recrudescence des ressentiments contre les homosexuels au cas où les autres employés percevraient leur embauche ou leur promotion comme uniquement dû à leur orientation sexuelle?

Permettez-moi Mme Giampetri: de mettre en place ce plan. Il faut dissiper les craintes de ceux qui

• 1610

[Text]

me. Now I'm talking from experience. As I said, we have over 300 staff in our union so I'm also talking as an employer. I don't know if that qualifies me or not. Can I be an employer too here?

We recognized it wasn't going to work among our staff if I, as the employer, unilaterally undertook to look at what was available in the workforce and survey our staff members to figure out where they fit in the designated groups. When we identify qualitative measures that will help us meet our goal, we must do that together to minimize the lack of understanding, the myths and the fears among colleagues of the workers.

In an organized workplace the union and the employer must work together. In a workplace that doesn't have a bargaining agent you need to put committees in place to bring employees and employer representatives together to examine all the issues that are important to achieve employment equity in the same fashion. If it's done unilaterally and in a patronizing way, you're right, you'll get a backlash and it won't work. No one will benefit from that,

Mr. Wood: You also stated in your brief you would like temporary employees to be included in the act. How do you see short-term and contract employees being quantified? Is it reasonable to ask an employer to conduct studies on employees who will be with them only for a short time?

Ms Giampetri: What's a short time? If you mean three months and under I would agree. But if you're saying three, four, or five years is a term, I would say that's pretty permanent. It's in that vein.

We don't want temporary employment misused to help meet some arbitrary number. Because of the length of some terms they have to be included.

Mr. Wood: I asked the minister responsible for Treasury Board and his staff this question and they all looked at me as if I was nuts, and I was trying to look back as if I wasn't. Is it possible...I don't know if it's possible or not, because to be very honest, I have no idea about unions or how they work. Would it be possible to put some of the designated groups who are currently contract workers—this is just a thought—out of the loop in the same priority pool as the displaced permanent unionized staff? Would this not permit these individuals to enter the system on a fair and maybe equal basis, and speed up the process of employment equity? Is that possible?

I guess I won't get an answer here either.

Ms Giampetri: Are you talking about a priority pool?

Mr. Wood: I don't know. Is there a priority pool? When people get displaced out of the workforce, they go into a priority pool, do they not? Then when a system or a job comes up, they are drawn out of that pool. Isn't that how it works?

Ms Giampetri: There are many categories. There is a category of "indeterminate". You get a position number assigned to you and you're presumably indeterminate until they

[Translation]

dépens. Je parle d'expérience. Comme je l'ai déjà dit, nous avons plus de 300 employés dans notre syndicat et je peux aussi vous parler en tant qu'employeur. Je ne sais si cela m'en donne ou non les qualifications. Est-ce que je peux parler en tant qu'employeur?

Nous nous sommes rendus compte que notre personnel n'accepterait pas que je décide unilatéralement, en tant qu'employeur, de mesurer la représentativité des groupes désignés chez nous. Lorsque nous adoptons des mesures qualitatives pour nous aider à atteindre notre objectif, il faut les adopter ensemble pour minimiser les malentendus, les mythes et les craintes de certains.

En milieu de travail organisé, le syndicat et l'employeur doivent travailler ensemble. Dans un milieu de travail sans agent de négociation, il faut mettre en place des comités réunissant les représentants des employés et de l'employeur pour examiner toutes les questions essentielles à résoudre pour atteindre l'objectif de l'équité. Si cet exercice est mené de manière unilatérale et paternaliste, vous avez raison, c'est la porte ouverte au mécontentement et à l'échec. Tout le monde y perd.

M. Wood: Vous dites aussi dans votre mémoire que vous aimeriez que les salariés temporaires soient inclus dans la loi. Comment quantifier les salariés à court terme et à contrat? Est-il raisonnable de demander à un employeur de prendre en compte aussi ces salariés à court terme?

Mme Giampetri: Qu'entendez-vous par court terme? Si vous entendez trois mois et moins, d'accord. Mais si vous entendez trois, quatre ou cinq ans, cela ressemble drôlement plus à un emploi permanent. C'est de cela dont nous voulons parler.

Nous ne voulons pas que l'emploi temporaire serve à satisfaire des objectifs plus ou moins arbitraires. À cause de la durée de certains de ces emplois temporaires, il faut qu'ils soient inclus.

M. Wood: Lorsque j'ai posé cette question au ministre responsable du Conseil du Trésor et à ses collaborateurs, ils m'ont regardé comme si j'étais fou malgré tous mes efforts pour ne pas en donner l'impression. Est-il possible... Je ne sais pas si c'est possible ou non car pour être tout à fait honnête, je ne connais rien aux syndicats et à leur fonctionnement. Serait-il possible de placer certains membres des groupes désignés qui travaillent actuellement à contrat—c'est simplement une idée dans le même groupe d'employés bénéficiaires de priorité que les syndiqués permanents en quête d'emploi? Est-ce que cela ne garantirait pas à ces gens un accès égal, faisant progresser ainsi encore plus rapidement le processus d'équité en matière d'emploi? Est-ce possible?

Je suppose qu'encore une fois je n'aurai pas de réponse.

Mme Giampetri: Est-ce que vous parlez de bénéficiares de

M. Wood: Je ne sais pas. Y a-t-il un tel groupe? Lorsqu'on perd son emploi, on est placé dans un tel groupe, n'est-ce-pas? Quand une offre se présente, on prend quelqu'un du groupe. N'est-ce pas ainsi que cela marche?

Mme Giampetri: Il y a beaucoup de catégories. Il y a la catégorie «durée indéterminée». On vous donne un numéro de poste et on vous nomme pour une durée indéterminée, tant que decide to cut. Then there's also the category of "terms". You le poste existera. Il y a aussi la catégorie des «postes à terme».

can start off by having a contract for a six—month term. At any time up to those six months they can let you go, because that's the condition of terms. But what you'll find in the statistics is that term employees usually get their contracts renewed and renewed. So sometimes you come up to five years and you've been on a term contract for close to five years. When you hit five years, you then become indeterminate, because it's obvious, if you've been in that position in that department for five years, you're no longer a term, you're permanent. So after five years they become permanent.

One of the things our union is saying is that after two years you should become permanent.

The Chair: I would like to pursue the one on the recommendation about lesbians and gays being included and saying to consult with them and determine how they ought to be included. First, how did you come to make this recommendation? Did you consult with them?

Ms Giampetri: Within our own organization, yes, we did.

The Chair: With the membership of gays and lesbians?

Ms Giampetri: Yes.

The Chair: So you did a survey of them?

Ms Giampetri: We have about eight support groups for gay and lesbian members of PSAC all across the country. The groups are support groups and they are all across the country. It is through their feedback with the colleagues they work with that we've come to this conclusion. In our convention last year we developed and passed unanimously a policy paper on the treatment of gays and lesbian members.

The Chair: I would just like to note with you that one member of this committee, I thought I heard last night, one who has proclaimed himself as a member of the gay community, feels they ought not to be included. So it's very interesting.

I won't take it any further. I would like to go to a second point. Negotiated employment equity plan: if there is an impasse between bargaining agents and employers, how do you break the impasse?

Ms Giampetri: The law requires that a plan be established. What we are saying is the best way to get the plan that will meet everyone's needs is that it be jointly done.

Are you asking what happens if there is an impasse? I imagine in that situation the employer could, on its own, go ahead and do it. Will it be effective? I don't know.

Negotiation means you go-

The Chair: If in fact it becomes law that it ought to be negotiated, and negotiation fails and the employer proceeds, then it will be a violation of law.

Ms Giampetri: No, if you provide for the negotiation of an employment equity plan—

The Chair: But you should negotiate the process.

Ms Giampetri: Yes.

[Traduction]

On peut commencer par vous offrir un contrat de six mois. À n'importe quel moment pendant ces six mois, vous pouvez être remercié car c'est la condition de ces contrats. Cependant, les statistiques montrent que généralement, ces employés voient leur contrat renouvelé en permanence. Cela peut parfois durer jusqu'à cinq ans. Quand vous atteignez les cinq ans, vous passez dans la catégorie de durée indéterminée car il est évident que si cela fait cinq ans que vous occupez ce poste dans ce ministère, vous n'êtes plus à contrat, vous êtes devenu permanent. Donc, après cinq ans, ils deviennent permanents.

Notre syndicat dit que ce statut de permanent devrait être accordé au bout de deux ans.

Le président: J'aimerais revenir sur votre recommandation concernant l'inclusion des homosexuels et la manière de les consulter pour déterminer comment ils devraient être inclus. Premièrement, pourquoi avez-vous fait cette recommandation? Les avez-vous consultés?

Mme Giampetri: Dans notre syndicat, oui.

Le président: Les membres homosexuels de votre syndicat?

Mme Giampetri: Oui.

Le président: Vous leur avez donc envoyé un questionnaire?

Mme Giampetri: L'alliance compte environ huit groupes de soutien qui s'occupent du dossier des membres homosexuels de notre syndicat. Ce sont des groupes de soutien répartis sur l'ensemble du pays. Ce sont les renseignements qu'ils ont recueillis auprès de leurs collègues de travail qui nous ont fait aboutir à cette conclusion. Dans notre convention, l'année dernière, nous avons adopté à l'unanimité un document sur le traitement de nos membres homosexuels.

Le président: J'aimerais simplement vous informer qu'un membre de notre comité, qui professe lui-même être membre de la communauté homosexuelle, m'a semblé hier soir s'opposer à leur inclusion. Je trouve cela intéressant.

J'en resterai-là pour le moment. J'aimerais passer à un deuxième point: la négociation des plans d'équité en matière d'emploi. S'il y a impasse entre les agents de négociation et les employeurs, quelle est la solution?

Mme Giampetri: La loi exige la mise en place d'un plan. Disons que le meilleur moyen de parvenir à un plan qui répond aux besoins de tout le monde est de l'élaborer ensemble.

Que se passe-t-il en cas d'impasse? Je suppose que l'employeur peut décider tout seul. Est-ce que cela marchera? Je n'en sais rien.

Négocier veut dire...

Le président: Si la loi prévoit qu'il y ait négociation, que la négociation échoue et que l'employeur décide seul, il y aura violation de la loi.

Mme Giampetri: Non, si la loi prévoit la négociation d'un plan d'équité en matière d'emploi. . .

Le président: Mais il faut que le résultat soit négocié.

Mme Giampetri: Oui.

The Chair: It ought to be a negotiated plan. If the plan has not been negotiated and the employer proceeds, it will be a violation of law, will it not?

Ms Giampetri: Well, I didn't finish my thought. I'm not the lawyer here.

Could the employer proceed on their own and be sanctioned by either HRD or the CHRC? That's one possibility.

The Chair: Okay.

I'd like to go to another issue. In recommendation 11, you would like the act to have primacy over other types of legislation, including the Canadian Human Rights Act. Is that the intent of your recommendation?

Ms Giampetri: No. Like the Canadian Human Rights Act, which has primacy over other pieces of labour legislation, we're suggesting the Employment Equity Act should have primacy over other labour legislation, like labour relations-

The Chair: Oh, I see.

Ms Giampetri: —like the employment act, for example, or the staff relations act or the parliamentary act.

The Chair: Recommendation 15 proposes a requirement for workplace educational sessions. How much would it cost employers and unions?

Ms Giampetri: Once this law is enacted and proclaimed, Human Resources Development Canada—my old department—has a responsibility to educate employers and bargaining agents covered by the law, and to help them. Money and activities are going to have to go through Human Resources, right?

So what we're saying is part of that training should be workplace education. They could spend millions on glossy brochures, or they could work with employers and unions to go to the workplace to deliver the sessions. It doesn't have to cost millions. I'm saying to you, find a more useful way of spending the millions you're going to spend.

The Chair: Mr. Strahl, I'd just like to go to another issue.

Mr. Strahl: I just have a comment.

Last night Ovide Mercredi was here before the group. He came right out and said two of the barriers to employment for his people are merit and qualifications. I suppose they might be.

What gets me, though, is when you say unqualified people are not hired under employment equity programs. Mr. Mercredi says demanding merit and qualifications is just the trouble; it is wrong. You shouldn't have to have them. You should have an equity program that doesn't have qualifications and merit. It should just make sure it happens, regardless.

[Translation]

Le président: Il faut que ce soit un plan négocié. Si la négociation n'aboutit pas et que l'employeur met quand même un plan en place, il sera coupable de violation de la loi, n'est-ce pas?

• 1615

Mme Giampetri: Je n'étais pas allée jusqu'au bout de ma pensée. Je ne suis pas la juriste.

Si l'employeur mettait quand même en place son plan, pourrait-il être sanctionné soit par le ministère des Ressources humaines ou par la Commission des droits de la personne? C'est possible.

Le président: Très bien.

J'aimerais passer à une autre question. Vous aimeriez, selon votre onzième recommandation, que cette loi ait préséance sur d'autres mesures législatives, y compris la Loi sur les droits de la personne. C'est bien ce que vous recommandez?

Mme Giampetri: Non. Tout comme la Loi sur les droits de la personne a la préséance sur d'autres mesures de la législation du travail, nous suggérons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ait préséance sur d'autres mesures de la législation du travail, comme par exemple les relations de travail. . .

Le président: Oh, je vois.

Mme Giampetri: . . .comme la Loi sur l'emploi, par exemple, ou la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou la Loi sur le Parlement.

Le président: Vous proposez dans votre quinzième recommandation des séances de formation en milieu de travail. Combien cela coûterait-il aux employeurs et aux syndicats?

Mme Giampetri: Une fois cette loi adoptée et promulguée, le ministère du Développement des ressources humaines-mon ancien ministère-aura la responsabilité de la formation des employeurs et des agents de négociation couverts par la loi et de les aider. La responsabilité d'organiser ces activités et de les financer reviendra au ministère des Ressources humaines, n'est-ce pas?

Nous disons donc qu'une partie de cette formation devrait avoir lieu en milieu de travail. Ils pourraient dépenser des millions de dollars à confectionner de belles brochures ou ils pourraient travailler avec les employeurs et les syndicats en organisant ces séances sur place. Cela n'a pas à coûter des millions. Je vous dis simplement de trouver une manière plus utile de dépenser les millions que vous dépenserez de toute manière.

Le président: Monsieur Strahl, j'aimerais passer à une autre question.

M. Strahl: Un simple commentaire.

Hier soir, nous avons entendu Ovide Mercredi. Il nous a dit d'emblée que deux des obstacles à l'emploi de ceux qu'il représente sont le mérite et les qualifications. Je suppose que c'est tout à fait possible.

Ce qui me dérange, c'est quand vous dites que les programmes d'équité en matière d'emploi ne servent pas à embaucher des personnes non qualifiées. M. Mercredi, lui, dit que le problème justement ce sont le mérite et les qualifications. Il faudrait faire disparaître ces principes. Il faudrait des programmes d'équité sans qualifications ni mérite. Il faudrait que ces gens soient embauchés avec ou sans mérite, avec ou sans qualifications.

It does seem to lend credence to those who say, as it says in the Public Service Employment Act, that sometimes merit is bypassed or is proposed to be bypassed in order to meet numerical goals, targets or quotas—depending on the word you use. Isn't that true?

Ms Giampetri: I can't get into Ovide's head to try to figure out what he meant to say.

Mr. Strahl: Well, that's what he said.

Ms Giampetri: Then it depends on how you want to interpret what he said.

The Chair: The chair would like to say that evidence will be examined by the committee as a whole. I take issue with this interpretation at this point.

Go ahead, please.

Ms Giampetri: First of all, I don't think the issue of merit is the problem as much as are the elements of merit you're measuring. Who's made the judgments about what value you ascribe? I think that's where we get into problems with, for example, aboriginal people, and I'll give you an example of this.

We were trying to fill a vacancy in the north, and we invited a lot of aboriginal members to apply. When you're sitting down and interviewing someone in the English culture, looking someone in the eye and making such contact is perceived as a positive indication. Aboriginal people, however, find this to be a disrespectful thing to do, so they will not look you in the eye. It is not a negative, but unless we understand some of those issues, we'll ascribe it as a negative. In compiling our evaluation of this person and those qualifications they may or may not have, it will come out to their disadvantage.

• 1620

Mr. Strahl: What I'm trying to say is that, taking all things into consideration, taking the arbitrariness out of it, such as someone who doesn't like eye-to-eye contact and so on, you set out the parameters on a test—and that's the way it is in the public service; someone writes the test, they do the interview, or whatever it is, and they get a score. Based on the score, they're hired. That's the way it's always been done in the public service. To ensure people aren't just arbitrarily hiring their friends, they make sure that's the way it's done.

Having set out the score, having set out the test and everything, should the best qualified person be hired, or should you have to hire regardless of who scores the best on whatever test you designed? I don't even care about the test. Should you hire the best qualified, the top scorer, or should you hire someone else?

Ms Giampetri: I know who has been dying to answer and I always monopolize. Janice.

Ms Janice Manchee (Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada): I want to quickly ask you a question in terms of the question you asked about training. I think it's very important that this committee think about what it would cost to

[Traduction]

Cela semble prêter un certain crédit à ceux qui disent, à l'instar de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, que parfois le principe du mérite est contourné ou peut-être contourné afin d'atteindre des objectifs numériques, des cibles ou des quotas—selon le terme utilisé. N'est-ce pas vrai?

Mme Giampetri: Je ne suis pas dans la tête d'Ovide pour savoir ce qu'il voulait dire.

M. Strahl: C'est ce qu'il a dit.

Mme Giampetri: Cela dépend de la manière dont vous voulez l'interpréter.

Le président: Il faudra relire ce témoignage. Je conteste cette interprétation.

Continuez, je vous en prie.

Mme Giampetri: Pour commencer, je ne crois pas que la question du mérite soit autant le problème que les éléments de mérite mesurés. Qui juge de la valeur attribuée? C'est à ce niveau que se situent, par exemple, je crois, les problèmes avec les autochtones et je vais vous en donner un exemple.

Nous voulions pourvoir un poste dans le Nord et nous avions invité un certain nombre d'autochtones à faire une demande. Lorsqu'on fait passer à quelqu'un une entrevue dans la culture anglaise, regarder quelqu'un droit dans les yeux et établir un contact visuel est perçu comme une indication positive. Les autochtones eux, trouvent que c'est manquer de respect et ils ne vous regardent donc pas dans les yeux. Il n'y a rien de négatif dans cela mais si on l'ignore, on considère que c'est un point négatif. Quand on fait l'évaluation de cette personne et de ses qualifications, elle est désavantagée.

M. Strahl: Ce que j'essaie de dire, c'est que, même si l'on fait abstraction des éléments arbitraires, par exemple le fait qu'une personne peut ne pas aimer regarder quelqu'un d'autre dans les yeux et ainsi de suite, les paramètres sont fixés en fonction d'un examen. C'est ce qui se fait dans la fonction publique; on passe un examen, on va à une entrevue et on obtient des notes. On est embauché ou non selon ses notes. C'est ainsi que cela a toujours fonctionné dans la fonction publique pour garantir que les gestionnaires n'embauchent pas simplement leurs amis et font les choses comme il faut.

Une fois qu'on a déterminé les notes, qu'on a fait passer l'examen, et ainsi de suite, devrait—on embaucher le candidat le plus compétent ou devrait—on ne tenir aucun compte des résultats de l'examen? Même l'examen lui—même importe peu. Devrait—on embaucher le candidat le plus compétent, celui qui a les meilleures notes, ou devrait—on embaucher quelqu'un d'autre?

Mme Giampetri: Je sais qui meure d'envie de répondre, mais je monopolise toujours le micro. Janice.

Mme Janice Manchee (agente des droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je voudrais rapidement vous poser une question à propos d'une question que vous avez posée tantôt au sujet de la formation. Selon moi,

not provide that education in the workplace in terms of the le comité doit réfléchir sérieusement à ce que cela coûterait de development of employment equity plans that are then imposed on a workplace that is not ready, the kind of human costs that would have and the kinds of financial costs employers and unions, and perhaps the Canadian taxpayer, would also encounter if that preparation is not done.

Having said that, I'd like to turn to the issue of merit.

When you're dealing with a society that is based on homophobia, which was the point Bob raised, as well as the kinds of issues you're raising around aboriginal people—the racism that aboriginal people face—there's a traditional disadvantage the equity groups face, which is why they're designated groups. When you begin talking about who is more meritorious, it becomes a very, very difficult issue to deal with. If people are not provided with the opportunities to become meritorious in the current context in which we exist, the question becomes, how do you provide them with the opportunities? Again, I'd like to link that to the recommendation we've made in terms of a national employment equity strategy.

If you think you're going to take an employment equity plan, bang it in a workplace like that, and it's going to catch and it's going to work—that's not going to happen. Employment equity is a process. We have to be reaching back into the schools. We have to be reaching back into recruitment in terms of the workplace. Employment equity cannot just begin in the workplace, or it's not going to happen.

I'm not in Ovide's head either, but that may respond or address part of what he's talking about. I think Susan's point is essential. It's really important, when you talk about people scoring the highest on the test, who wrote that test, what were the-

The Chair: Our job here is to-

Ms Manchee: I think that is the key question. If this committee's not asking that question in terms of merit, then you're missing the key question in terms of what merit is and who defines it.

The Chair: We would like to ask more questions; I have a few more questions, but the time has expired.

We thank you for your contributions to the committee. Thank you all.

Ms Giampetri: Thank you very much.

The Chair: We will have a one-minute break for the next witness.

[Translation]

ne pas offrir une formation en milieu de travail en application de plans d'équité en matière d'emploi qui seraient imposés à des travailleurs qui n'y sont pas préparés. Je songe aux coûts humains que cela entraînerait et aux coûts financiers tant pour les employeurs que pour les syndicats, et peut-être aussi pour les contribuables canadiens.

Cela étant dit, je passe maintenant à la question du mérite.

Quand vous avez une société homophobique, et c'est de cela que parlait Bob, et qu'il existe aussi des préjugés à l'endroit des autochtones, notamment des attitudes racistes, les groupes d'équité sont traditionnellement défavorisés et c'est pourquoi ils sont des groupes désignés. Le problème devient très complexe lorsqu'on ajoute à cela le principe du mérite. Si notre société n'offre pas aux membres de ces groupes l'occasion d'acquérir du mérite, comment vont-ils pouvoir le faire? Cela est directement relié à la recommandation que nous formulons relativement à une stratégie nationale d'équité en matière d'emploi.

Vous faites erreur si vous croyez qu'on peut prendre un plan d'équité en matière d'emploi, l'appliquer à un milieu de travail et croire que tout va bien fonctionner. L'équité en matière d'emploi est un processus. Nous devons remonter à ce qui se fait à l'école. Nous devons remonter au moment du recrutement. L'équité en matière d'emploi ne commence pas uniquement sur les lieux de travail parce que cela ne peut pas fonctionner.

Je ne peux pas moi non plus me mettre à la place d'Ovide, mais c'est peut-être une façon d'envisager le problème dont il parlait. Je pense que ce que Susan a dit est essentiel. Quand on parle des candidats qui ont eu les meilleures notes à l'examen, il est très important de savoir qui ils sont, quels étaient les. . .

Le président: Notre tâche consiste à...

Mme Manchee: Je pense que c'est la question clé. Si le comité ne pose pas ces questions relativement au principe du mérite, vous laisserez tomber l'aspect le plus important du principe du mérite et de la façon de le définir.

Le président: Nous voudrions vous poser plus de questions. J'ai moi-même quelques autres questions à poser, mais nous n'en avons plus le temps.

Nous vous remercions de votre participation. Merci à tous.

Mme Giampetri: Merci beaucoup.

Le président: Nous allons faire une pause d'une minute avant d'entendre le témoin suivant.

• 1625

• 1626

The Chair: The committee will resume its proceedings. We welcome Mr. Keith Norton from the Canadian human rights tribunal. You may proceed with your opening remarks after introducing your colleague.

Le président: Le comité reprend sa séance. Nous accueillons maintenant M. Keith Norton, du tribunal canadien des droits de la personne. Vous pourrez commencer vos observations préliminaires après nous avoir présenté votre collègue.

Mr. Keith Norton (President, Human Rights Tribunal Panel): Thank you very much, Mr. Chairman and hon. members. I'm accompanied today by Mr. Michael Glynn, who is the registrar of the tribunal and, I might point out, has been, I believe, associated with the tribunal since its inception. If I can't answer the questions, I'm sure he will be able to.

First of all, I would like to thank you for the invitation to appear before the committee today. I hope we may be of some assistance to you in your deliberations. We don't have a formal opening statement or brief to present to you, but I will make a few brief remarks and leave as much time as possible for you to direct questions into those areas where you feel we might be of some assistance to you.

I noticed in a brief review of the transcript when the chief commissioner of the commission was present that some questions were raised with respect to the independence of the tribunal, and I would certainly welcome questions on that subject. It's probably one of the greatest areas of frustration and confusion—frustration for members of the tribunal and confusion in the minds of the public generally and in the media as to the distinction between the commission and the tribunal. I might first say that this is understandable given the historic relationship between the two.

You may be aware of the fact that at the time of the establishment of the commission the tribunal was in fact part of the commission, and the chief commissioner at that time, Mr. Gordon Fairweather, I believe, used to in fact appoint the tribunals to conduct the inquiries. In 1985, because of the obvious appearance of conflict that arose when the commission was both a party before the tribunal and also had the responsibility for appointing tribunals, Parliament took the step of establishing the tribunal as an independent body, independent completely from the Human Rights Commission, and this has remained such since that time.

In 1985 the office that I hold at the moment, the office of president of the tribunal, was created, and that office now has the responsibility for appointing each individual tribunal to conduct inquiries into complaints as they are referred to me from the chief commissioner.

Our mandate, unlike the commission's, does not include a mandate obviously for advocacy or for conciliation or for policy review or policy recommendation to Parliament or to the government. Our mandate is simple, it's specific, and I think quite clear. We are a quasi-judicial body with a mandate to conduct hearings or inquiries into complaints as they are referred to us. We hear evidence under oath. We make findings of fact based upon the evidence that is presented to us and apply the law that is laid down by Parliament as interpreted by the courts. Following that procedure, we ultimately make appropriate orders as authorized under the legislation.

[Traduction]

M. Keith Norton (président, Comité du tribunal des droits de la personne): Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité. Je suis accompagné aujourd'hui par M. Michael Glynn, registraire du tribunal, qui, soit dit en passant, travaille pour le tribunal depuis ses débuts, je pense. Si je ne peux pas répondre à vos questions, il le pourra certainement.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de nous avoir invités à témoigner aujourd'hui devant votre comité. J'espère que nous pourrons vous aider dans vos délibérations. Nous n'avons pas de déclaration d'ouverture officielle ou de mémoire à vous remettre, mais je ferai quelques brèves observations pour vous laisser le plus de temps possible pour poser des questions dans les domaines où vous croyez que nous pourrions vous être utiles.

En jetant un coup d'oeil à la transcription des délibérations de votre comité lors de la comparution du commissaire en chef, j'ai noté que certaines questions avaient été posées relativement à l'indépendance du tribunal et je serai certainement ravi de répondre à des questions là-dessus. C'est probablement l'une des causes les plus grandes de frustration et de confusion tant pour les membres du tribunal que pour les citoyens en général et les journalistes qui ont du mal à faire la distinction entre la commission et le tribunal. Je dois dire que c'est assez facile à comprendre vu les rapports qui ont existé de tout temps entre les deux.

Vous savez peut-être que, quand la commission a été créée, le tribunal en faisait d'abord partie et que c'était le commissaire en chef, M. Gordon Fairweather, à l'époque, je pense, qui nommait les membres des tribunaux qui devaient mener des enquêtes. En 1985, quand a surgi un conflit d'intérêts évident au moment où la commission devait à la fois témoigner devant le tribunal et nommer les membres des tribunaux, le Parlement a décidé que le tribunal serait un organisme indépendant, complètement autonome de la Commission des droits de la personne et c'est ce qui s'est fait depuis.

En 1985, le poste que je détiens maintenant, celui de président du tribunal, a été créé et c'est maintenant le titulaire de ce poste qui est chargé de nommer les membres de chaque tribunal pour faire enquête sur les plaintes qui lui sont renvoyées par le commissaire en chef.

Contrairement à la commission, nous n'avons pas pour mandat de défendre les intérêts de qui que ce soit, de servir de conciliateur, ou encore d'examiner ou de recommander des politiques au Parlement ou au gouvernement. Notre mandat est très simple, précis et bien clair, selon moi. Nous sommes un organisme quasi judiciaire qui a pour mandat de tenir des audiences ou de mener des enquêtes à l'égard des plaintes qui nous sont renvoyées. Nous entendons des témoignages assermentés. Nous faisons des constats à partir d'éléments de preuve qui nous sont soumis et nous appliquons la loi, telle qu'elle a été promulguée par le Parlement et interprétée par les tribunaux. Enfin, nous rendons des ordonnances conformément à la loi.

[Translation]

1630

We are a relatively small body. The tribunal staff consists of the registrar and, at the moment, 11 other members of staff. Four of those staff persons are assigned full–time to the pay equity hearings that I believe you are aware of, so the basic staff that is associated with the ongoing operations of the human rights side of the tribunal's responsibility is composed of eight people.

To date we have no experience that we can share with you at all in the field of employment equity. Up to this point, the tribunal's mandate has been to deal with human rights complaints and, more recently, with pay equity issues that are referred to it.

The pay equity cases that we have ongoing have placed much greater demand upon personnel and resources than was ever anticipated. One of those cases is now in its third year of hearings and a second is in its second year of hearings. The one that's in its third year is likely to go for at least one more year before reaching completion.

Those cases alone, the pay equity cases, consume approximately 50% of our budget, and the other some 78 active cases that I believe we have at the moment require or use the other approximately 50% of the budget that's allocated to us.

We have done a quick review of Bill C-64. We really have not much that we can share with you in the area of comments on the policy. That is not something in which we have much expertise, and it's clearly within the purview of Parliament to make those decisions in any event.

With respect to its potential impact upon the operations of the tribunal, we have some comments.

We think that initially, based upon what we've seen so far, the impact upon the resources of the tribunal, certainly within the first two years, would be minimal. It appears to us that it probably is going to be at least two years before any cases or any matters would be referred to us under the employment equity provisions of the act in any event.

After the first two years, it's difficult to predict exactly what the impact might be. As you are probably aware, at the moment all cases that come before us are referred by the commission following an investigation by the Human Rights Commission.

One of the provisions in this legislation that makes it difficult for us to anticipate exactly what might happen is that it would also afford the opportunity for employers to request the establishment of a tribunal directly. We have no way of gauging how many cases might emerge through that route. That's something with which we've not had any experience at all to date.

However, I think we share the opinion, on the basis of a review of the legislation, that the cases that would come forward under this legislation likely would be much less complex than the pay equity cases we are dealing with. Therefore we wouldn't anticipate that the length of the hearings or the complexity of the evidence that would be heard would be as great as in the pay equity cases.

Notre organisme est relativement petit. Le personnel du tribunal est composé du régistraire et, à l'heure actuelle, de 11 autres personnes. Quatre d'entre elles sont affectées à temps complet aux audiences sur l'équité salariale dont vous connaissez, je crois, l'existence, de sorte que huit personnes se chargent des activités courantes du tribunal qui ont trait à ses responsabilités en matière de droits de la personne.

Jusqu'à ce jour, nous n'avons entendu aucune cause se rapportant à l'équité en matière d'emploi. Le tribunal n'a été saisi que de plaintes ayant trait aux droits de la personne et, plus récemment, des questions relatives à l'équité salariale.

Les causes d'équité salariale pendantes ont exigé des efforts et des ressources beaucoup plus considérables que ce qui avait été prévu. L'une de ces affaires en est à sa troisième année d'audiences et une autre en est à sa deuxième. La première devrait durer encore au moins un an avant d'aboutir.

Ces seules affaires, celles qui ont trait à l'équité salariale, accaparent environ 50 p. 100 de notre budget, et les autres dossiers actifs, au nombre de 78 environ, absorbent les 50 p. 100 restants du budget qui nous est attribué.

Nous avons effectué un examen rapide du projet de loi C-64. Nous n'avons vraiment pas grand-chose à vous dire sur le plan des principes. Ce n'est pas vraiment notre secteur de compétence et il revient d'ailleurs clairement au Parlement de prendre les décisions à cet égard.

Pour ce qui est toutefois des répercussions possibles de la mesure sur le fonctionnement du tribunal, nous avons certains commentaires,

Nous croyons tout d'abord que, selon ce que nous avons pu voir jusqu'à maintenant, les répercussions seront minimes sur les ressources du tribunal, tout au moins pour les deux premières années. Il nous semble en effet qu'il faudra au moins deux ans avant que des affaires ou des questions liées aux dispositions de la Loi sur à l'équité en matière d'emploi nous soient renvoyées.

On peut par ailleurs difficilement prédire quelles seront les répercussions après les deux premières années. Comme vous le savez sans doute, toutes les affaires qui nous sont confiées nous sont renvoyées par la Commission des droits de la personne après enquête.

À cause de l'une des dispositions de la mesure, il nous est difficile de prévoir ce qui pourrait se passer. Il s'agit de la disposition qui permet aux employeurs de demander directement la création d'un tribunal. Or, nous n'avons aucun moyen d'évaluer le nombre d'affaires qui pourraient en découler. Nous n'avons aucune expérience à cet égard jusqu'à maintenant.

Cependant, je crois pouvoir dire, d'après un examen de la mesure, que les affaires qui nous seraient confiées aux termes de cette loi seraient vraisemblablement beaucoup moins complexes que les affaires d'équité salariale dont nous traitons à l'heure actuelle. Il faut croire donc que les audiences dureraient moins longtemps et que la preuve serait moins complexe que dans les affaires d'équité salariale.

As I mentioned earlier, we have them going on for a matter of years at the moment.

Administratively, the implementation for the purposes of this legislation does not look as if it would present a problem to the tribunal. It might be necessary to look at the resource implications after we've had a bit of experience, because of the uncertainty about the number of cases that might come forward.

• 1635

One thing I would like to urge that Parliament, and I suppose more specifically the government, consider, based on our experience with pay equity, is the possibility of establishing a specialized panel of the tribunal to deal with perhaps both pay equity and employment cases. Although I personally, as president of the tribunal, have not sat on one of the pay equity cases, I certainly have had ongoing communications with those whom I have appointed to those cases. It is my view that given the complexity of the evidence that is heard, a lot of time has been taken up in trying to bring members of the tribunal itself up to speed, for want of a better expression, before they can actually deal with the merits of the case. If it were possible to have people with some background in personnel work, with some expertise or experience in pay equity and employment equity issues, it might well reduce the impact, especially on time and economic resources in the processing of these cases.

Most of the members of the tribunal panel at present are lay people. Many of them are lawyers, but they don't have specific areas of expertise. They're not appointed because they have specific areas of expertise. We have some people with medical backgrounds. We have people in business from all walks of life. But the technical nature of some of the evidence they have to deal with, particularly in pay equity, makes it very difficult and slows down the process considerably.

Just as an example, in one case we have had a statistician on the witness stand for 34 days. Much of the time the statistician spent trying to explain the issues to members of the tribunal, because they didn't have the background in that field. You can imagine what that translates into in the demand on resources.

If the individuals sitting on the tribunal already had some background in the field, it seems to me those hearings could be much shorter. I'm not sure what the situation is going to be with employment equity, but at this stage I would urge that some consideration be given to establishing a specialized panel. It may not even be necessary that it be full—time, but a panel of individuals who can be called on to hear cases requiring this sort of background, which is so different from human rights cases in general.

The Chair: Mrs. Gagnon.

Mme Gagnon: Bonjour. Je ne sais pas si vous allez pouvoir répondre à ma question, mais j'aimerais connaître votre opinion. Est—ce que vous seriez d'accord sur la recommandation faite par le groupe qui vous a précédé et l'Alliance de la

[Traduction]

Comme je l'ai déjà dit, les causes pendantes se poursuivent déjà depuis plusieurs années.

Sur le plan administratif, il ne semble pas que l'application de cette mesure pourrait causer des difficultés au tribunal. Il conviendra peut-être d'étudier à nouveau les besoins en ressources lorsque nous aurons acquis une certaine expérience, étant donné qu'il est difficile à ce stade d'évaluer le nombre d'affaires dont nous pourrons être saisis.

J'aimerais toutefois inviter le Parlement, plus précisément le gouvernement, je suppose, à tenir compte de notre expérience des questions de parité salariale s'il envisage de créer au sein du tribunal un groupe spécialisé qui serait chargé d'étudier des affaires de parité salariale aussi bien que des affaires d'équité en matière d'emploi. À titre de président du tribunal, je n'ai jamais siégé aux audiences d'une affaire d'équité salariale, mais j'ai certainement des communications constantes avec ceux que i'ai nommés pour instruire ces affaires. Ainsi, je suis d'avis, compte tenu de la complexité de la preuve, qu'on consacre souvent beaucoup de temps à familiariser les membres du tribunal avec un sujet donné avant qu'ils ne puissent vraiment considérer le fond d'une affaire. On pourrait réduire le temps et les ressources nécessaires au règlement de certaines affaires si les membres du tribunal avaient des connaissances en matière de ressources humaines, d'équité salariale et d'équité dans l'emploi.

La plupart des membres du comité du tribunal sont des généralistes. Bon nombre d'entre eux sont des avocats, mais ils n'ont pas de spécialité particulière. Ils ne sont pas nommés en raison de certaines compétences particulières qu'ils pourraient avoir. Le domaine de certains membres est la médecine. Nous avons des gens d'affaires qui représentent à peu près tous les secteurs d'activité. Cependant, à cause du caractère technique de certains éléments de preuve qu'ils doivent considérer, notamment en matière d'équité salariale, le processus devient extrêmement difficile et tourne au ralenti.

À titre d'exemple, dans une affaire, un statisticien a témoigné durant 34 jours. Il a passé une bonne partie de son temps à tenter d'expliquer diverses questions aux membres du tribunal, puisque ces derniers ne connaissaient pas ce domaine. Vous pouvez imaginer ce que cela représente comme dépenses en ressources.

Si les personnes qui siègent au tribunal connaissaient déjà le domaine, il me semble que les audiences pourraient durer beaucoup moins longtemps. Je ne sais pas ce qui va survenir dans le cas de l'équité en matière d'emploi mais, à ce stade, il me semble important qu'on envisage sérieusement la possibilité de créer un groupe spécialisé. Il n'est peut-être même pas nécessaire que ce groupe fonctionne à plein temps. Il pourrait s'agir d'un groupe de personnes auxquelles on pourrait faire appel pour certaines affaires où leurs connaissances particulières seraient utiles, puisqu'il s'agirait de questions qui n'ont pas grand-chose à voir avec celles qui caractérisent en général les affaires de droits de la personne.

Le président: Madame Gagnon.

Mrs. Gagnon: Good day. I do not know if you will be able to answer my question, but I would like to have your opinion. Would you agree with the recommendation made by the group which came before you and by the Public Service Alliance to the

les personnes bisexuelles soient inclus parmi les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi? Est-ce que vous êtes d'accord sur cela?

Mr. Norton: I didn't hear that specific proposal at the time it was made. That strikes me as being a matter of a policy decision on the part of Parliament and the government, I certainly would have no objection to that. I haven't thought through what the implications of it might be, frankly.

The Chair: May I interject? Would it be your recommendation...how would you prove the claim?

Mr. Norton: I suppose from my reading of the legislation, whatever the designated groups might be, self-identification is an important component.

The Chair: I put it to you that I'm a visible minority-

Mme Gagnon: Je n'ai pas le choix.

The Chair: There's a definition. You look at the colour. Yes, I agree. I'm a man or a woman. You look. You prove it. How do you prove that one is a member of the gay or lesbian community, aside from the claim of the person?

• 1640

Mr. Norton: I'm not sure there is any other way of doing it. They are not, by and large, members of what we normally would regard as visible minorities. I happen to be gay myself, and I'm not sure it's visible by just taking a look at me. I don't know whether they would fall into the category of discriminated groups in the field of employment equity.

If there were evidence of that, it would seem it would clearly be a case to be dealt with under human rights legislation. I'm certainly not familiar with cases where there might be a more broadly based, group-based discrimination on those grounds.

I'm not sure if I helped you, but I-

Mme Gagnon: Disons que cela m'a éclairée. Justement, quelqu'un du Comité soulevait le problème qu'il n'y avait pas de statistiques sur la discrimination subie par les gais et les lesbiennes, et que c'est pour cette raison qu'on était peut-être plus réticent à les inclure comme groupe désigné. Vous êtes donc un peu d'accord sur cela. Vous dites que vous n'avez pas vraiment de statistiques ou de données.

Mr. Norton: Certainly not that I'm familiar with. As I said at the outset, we don't have the capacity to do policy development or analysis within the tribunal framework, nor is it part of our mandate. As a consequence, it might be a question more appropriately directed towards the commission, which does have the capacity. If there are statistics, they might be more likely to have them than we would.

Mr. Wood: You already answered my first question. I had this great question for you about training the tribunal members, but you already mentioned that.

[Translation]

Fonction publique qui recommandent que les lesbiennes, les gais et effect that lesbians, gays and bisexuals should be included among designated groups in terms of employment equity? Do you agree with

> M. Norton: Je n'ai pas entendu la proposition au moment où elle a été faite. Il me semble que c'est là une question de politique qui relève du Parlement et du gouvernement. Je ne serais certainement pas contre mais je dois dire que je n'ai pas vraiment réfléchi aux implications.

> Le président: Puis-je intervenir? Le recommanderiez-vous... comment pourrait-on le prouver?

> M. Norton: D'après ma lecture de la loi, quel que soit le groupe désigné, l'auto-identification est un aspect important.

Le président: Disons que je fais partie d'une minorité visible. . .

Mrs. Gagnon: I have no choice.

Le président: Il existe une définition. Il y a la couleur. Oui, je suis d'accord. Il y a le fait d'être un homme ou une femme. Il suffit d'observer et la preuve est faite. Comment fait-on pour prouver que quelqu'un fait partie de la communauté gaie ou lesbienne, autrement qu'en acceptant ce que dit la personne?

M. Norton: Je ne crois qu'il y ait un autre moyen d'y arriver. Ces gens, pour l'essentiel, ne font pas partie de ce qu'on appellerait normalement des minorités visibles. Je suis moi-même gai et je ne suis pas certain que ce soit visible: qu'on puisse le voir en me regardant. Je ne suis pas certain que ces gens feraient partie de la catégorie des groupes victimes de discrimination sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

S'il y avait une discrimination, cela relèverait certainement de la législation sur les droits de la personne. Je ne connais certainement pas de cas où la discrimination fondée sur de tels motifs serait plus large et viserait un groupe.

Je ne suis pas certain de vous avoir été utile, mais je. . .

Mrs. Gagnon: Let us say that it was helpful to me. It just happens that someone on the committee had raised the issue that there were no statistics on discrimination against gays and lesbians and that this was the reason why people were somewhat reluctant to include them among the designated groups. So you seem to be somewhat in agreement with that. You are saying that you do not really have statistics or data.

M. Norton: Non, il n'en existe pas à ma connaissance. Comme je l'ai dit au départ, nous ne sommes pas en mesure de définir des principes ou d'analyser des politiques, et ce n'est d'ailleurs pas non plus le mandat du tribunal. Par conséquent, il serait peut-être préférable de poser une telle question à la commission qui, elle, a cette capacité. Si des statistiques existent, il est bien plus probable que vous les trouviez de ce côté-là.

M. Wood: Vous avez déjà répondu à ma première question. J'allais vous poser une belle question au sujet de la formation des membres du tribunal, mais vous en avez déjà parlé.

Mr. Norton: There's always room for more training, I can assure you of that.

Mr. Wood: One of our previous witnesses raised some concerns about that and suggested they virtually had to train the tribunal members on the issues before the tribunal could ever begin, and you touched on that a little bit.

Our previous witnesses from the Public Service Alliance of Canada further recommended the tribunal members be permanent, full-time, professional members. Do you have any comments? I know you've already commented a bit on it, but maybe you could take it a little bit further on the status of maybe some of the tribunal members.

Mr. Norton: I've been and continue to be of the opinion that there is merit in having people appointed full—time in that it allows them for whatever period that appointment might cover to focus on the issues and to make sure they are abreast of developments in the field, as opposed to coming in for a period of a few days here and a week there. I don't mean to detract from the contribution made by the members who do that. By and large, I think we have very good quality service from the members who are on the tribunal on a part—time basis. That includes everybody at the present time.

Personally, I think there is some value in not having tribunal members appointed for very extensive terms. I'd make a very clear distinction between full time and long term. I wouldn't like to see people view it as a career. I think it's important in these areas to have an opportunity to bring in fresh blood and fresh views from time to time. Perhaps appointments for a period of—I'm just talking off the top of my head now—five years would be appropriate but not much longer than that, I would suggest, if I were making recommendations.

Mr. Wood: Can the Human Rights Tribunal take on the additional responsibilities proposed in this bill with the resources you have now? Do you have the personnel and the funding necessary to do this?

Mr. Norton: As I said earlier, certainly in the first couple of years I don't think we'd have a problem. I don't see this bill as having a major impact in the way pay equity cases have because I don't see it as being as complex.

• 1645

Beyond the two years, once cases start coming to us by both referral through the commission and direct request from employers, if there were a very significant number we might need some additional resources.

At the present time, given the fact we're not into the policy development side and so on, our current staff really plays an administrative role. It is competent to handle the kinds of administrative responsibilities implied by this legislation, and

[Traduction]

M. Norton: De la formation, il n'y en aura jamais trop, ça je puis vous l'assurer.

M. Wood: Quelqu'un parmi les témoins qui ont comparu avant vous a manifesté certaines inquiétudes à ce sujet et nous a même laissé entendre qu'il fallait pratiquement tout montrer aux membres du tribunal dans certains domaines avant qu'ils ne puissent commencer leur travail. C'est un aspect que vous avez abordé également.

Les témoins de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui vous ont précédés ont recommandé également que les membres du tribunal soient permanents, que ce soit des membres professionnels à plein temps. Avez-vous des commentaires? Vous avez déjà abordé cette question, je le sais, mais vous pourriez peut-être aller un peu plus loin et nous en dire davantage sur la situation des membres du tribunal.

M. Norton: Comme je l'ai déjà dit, je continue de croire que l'idée de nommer des membres du tribunal à temps plein est valable. Quelle que soit la durée du mandat, cela permet aux personnes nommées d'approfondir certaines questions et de veiller à se tenir au courant de l'évolution du domaine, au lieu de travailler de façon discontinue, quelques jours par ci, une semaine par là. Je ne dis pas cela pour amoindrir la contribution des membres qui fonctionnent de cette façon—là. D'une façon générale, j'estime que les membres qui siègent au tribunal à temps partiel nous donnent des services d'une excellente qualité. Je parle ici de tous les membres sans exception.

Pour ma part, j'estime qu'il est sage de ne pas nommer les membres du tribunal pour de trop longues périodes. Dans mon esprit, à temps complet ne veut pas du tout dire à long terme. Il me semble que les gens ne doivent pas envisager ce genre de nomination comme une carrière. Dans ces domaines, il faut qu'il y ait du sang neuf et de nouvelles façons de voir les choses de temps à autre. Des nominations pour une période de—disons—cinq ans pourraient convenir, mais pas beaucoup plus que cela, c'est du moins ce que je recommanderais.

M. Wood: Le Tribunal des droits de la personne est–il en mesure d'assumer les responsabilités additionnelles proposées dans le projet de loi avec les ressources dont vous disposez à l'heure actuelle? Avez–vous les ressources humaines et financières nécessaires?

M. Norton: Comme je l'ai dit plutôt, je ne crois pas que nous aurions de problèmes au cours des deux premières années. Le projet de loi n'aura pas d'aussi importantes répercussions que n'en ont eu les affaires relatives à l'équité salariale. Ce seront, d'après moi, des affaires moins complexes.

Après les deux premières années, lorsque les affaires commenceront à nous arriver, tant celles qui nous viendront de la commission que celles qui nous viendront des employeurs, il se pourrait que nous ayons besoin de ressources additionnelles s'il y en avait un très grand nombre.

À l'heure actuelle, compte tenu du fait que nous ne participons pas à l'élaboration de la politique et à d'autres aspects connexes, notre personnel actuel exerce en réalité des fonctions d'ordre administratif. Il a la compétence voulue pour

unless there was a very significant increase I think we could probably handle the number of cases. If we found there was a backlog developing we might need additional resources. Do you agree with that, Mike?

Mr. Michael Glynn (Registrar, Human Rights Tribunal Panel): I think that would be fair, and developing the procedures and practices we have authority to do now could be done with the existing resources. If the workload and hearing load became too great, I think we could make appropriate submission to the Treasury Board to justify whatever resources would be needed. Certainly in the first couple of years I don't see it being any difficulty.

Mr. Norton: The problem we face with pay equity is the two cases are running in excess of \$800,000 a year now in terms of the resources required. That's double what our original budget was, so there's no way we could accommodate those within the existing budget. I don't think this would be nearly so demanding.

Mr. Wood: I just have one other question. I think I've asked this before, but in cases where there is a disagreement and a tribunal is called, why is there no appeal process available? Surely these tribunals aren't infallible. Maybe in your mind they are.

Mr. Norton: There are appeals to the tribunal at the present time. Are you referring to this specific legislation? Our decisions are subject to judicial review before the Federal Court and can ultimately be appealed to the Supreme Court of Canada. Under our existing legislation, if the initial tribunal is composed of one individual there is a first level of appeal to a review tribunal of three. From there it can go to the Federal Court and ultimately to the Supreme Court of Canada.

If I recall correctly, what this legislation includes is not at all uncommon in legislation to set up expert tribunals. It assumes the members of the tribunal have expertise in a certain area that ought not to be subject to review unless there is a glaring error of some sort, but on matters of the law it is subject to appeal to the courts. That's my interpretation of what is contemplated by this bill as it is drafted now.

If you had a panel of people with experience and expertise in the field, it might be a reasonable provision to have in order to avoid what might otherwise be sometimes perceived as frivolous appeals, but they would still be able to appeal on the basis of an error in the law.

The Chair: Mr. Strahl, how many reconsiderations would the tribunal be able to ask for? Section 27 does stipulate, as you said, that the tribunal can reconsider its decision on request. Do you have a means of estimating how many reconsideration requests there can be?

Mr. Norton: No, that's a new provision for us. We really don't have that provision at the present time.

[Translation]

assumer le genre de responsabilités administratives qui correspondent à cette mesure législative et, à moins d'une augmentation très considérable, je crois que nous serions probablement en mesure de suffire à la tâche. Si nous n'arrivions pas à traiter toutes les affaires, alors il nous faudrait peut-être des ressources additionnelles. Etes-vous d'accord, Mike?

M. Michael Glynn (registraire, Comité du tribunal des droits de la personne): Je crois que vous avez raison. Nous avons les ressources voulues pour mettre au point les procédures et les pratiques qui correspondent à nos pouvoirs actuels. Si la charge de travail devient trop considérable et les audiences trop exigeantes, je crois que nous pourrions approcher le Conseil du Trésor comme il se doit pour justifier toute augmentation de ressources nécessaire. Je ne vois certainement pas de problème pour les deux premières années.

M. Norton: Dans le cas de l'équité salariale, les deux affaires en cours nous coûtent plus de 800 000\$ par année. C'est deux fois plus que ce que nous avions prévu dans notre budget à l'origine. C'est donc un dépassement considérable. Je ne pense pas, cependant, que les nouvelles affaires imposeraient des exigences aussi lourdes.

M. Wood: Je n'ai qu'une autre question. Je crois l'avoir déjà posée. Dans les cas où il existe un différend et où un tribunal est convoqué, pourquoi n'y a-t-il pas de processus d'appel? Les tribunaux ne sont certainement pas infaillibles. Peut-être qu'ils le sont, d'après vous.

M. Norton: Des appels sont interjetés auprès du tribunal à l'heure actuelle. Parlez-vous de la mesure législative à l'étude? Nos décisions sont peut-être assujetties à l'examen judiciaire de la Cour fédérale et peuvent en dernier recours faire l'objet d'un appel auprès de la Cour suprême du Canada. D'après la loi actuelle, si le premier tribunal est composé d'une seule personne, alors il existe un premier palier d'appel auprès d'un tribunal d'examen composé de trois persoinnes. Par la suite, l'affaire peut être portée devant la Cour fédérale et en dernier lieu, devant la Cour suprême du Canada.

Si je l'ai bien comprise, la mesure législative prévoit une disposition qui n'est pas du tout inhabituelle dans les lois qui créent des tribunaux d'experts. On y suppose que les membres du tribunal ont une compétence particulière qui ne doit pas faire l'objet d'un examen à moins qu'une erreur évidente ait été commise. Par contre, sur des questions de droit, la décision peut faire l'objet d'un appel devant les tribunaux. Voilà tout au moins comment j'interprète le projet de loi dans sa version actuelle.

Lorsqu'il s'agit d'un groupe d'experts, de personnes qui ont de l'expérience dans un domaine donné, une telle disposition est peut-être raisonnable. Elle peut permettre d'éviter ce qu'on pourrait considérer comme étant des appels injustifiés, mais les décisions pourraient toujours faire l'objet d'un appel fondé sur une erreur de droit.

Le président: Monsieur Strahl, combien de révisions un tribunal pourrait—il demander? D'après l'article 27, comme vous l'avez dit, le tribunal peut revoir sa décision sur demande. Est—il possible de déterminer quel est le nombre possible de demandes de révision?

M. Norton: Non, la disposition est nouvelle pour nous. Aucune disposition de ce genre ne s'applique à nous à l'heure actuelle.

The Chair: In the current Canadian judicial system, how many requests would the Supreme Court, for example, allow for reconsideration of its own decision?

Mr. Norton: Of one decision?

The Chair: Yes, on a particular case.

Mr. Norton: I'm not sure I understand the question.

[Traduction]

Le président: Dans le cadre du système judiciaire canadien tel qu'il existe à l'heure actuelle, combien de demandes de révision de l'une de ses décisions la Cour suprême accepterait-elle, par exemple?

M. Norton: D'une décision?

Le président: Oui, au sujet d'une affaire donnée.

M. Norton: Je ne suis pas certain de comprendre la question.

• 1650

The Chair: Say the case was lost and the aggrieved party would like a reconsideration from the same judicial body. How many times can that person ask for a reconsideration after a subsequent denial of that request?

Mr. Glynn: For the tribunal under the legislation to review its own decision, there would most likely have to be some sort of change in the facts or the surrounding circumstance to allow them to reconsider. I'm not an expert in the law, but I think they would have to be of the view that something is changed for them to reconsider why their decision should be reviewed.

Under the provisions of the act, I see there is a judicial review process for the Federal Court that exists now with the Canadian Human Rights Act. If in the event the trial division of the Federal Court decided that a decision should be sent back to the Employment Equity Review Tribunal for reconsideration, then it would have to be done on that basis. But for the tribunal itself to make that decision there may have to be some change in the circumstances of the facts surrounding the matter as to why they'd reconsider the matter.

The Chair: The government, in its proposal, distinguishes between a right to appeal, a right for reconsideration and a right for judicial review.

We will leave it at that. Mr. Strahl.

Mr. Strahl: Thank you. You mentioned that in the pay equity issue there's been a lot of education going on in order to bring the people that you appointed up to speed on that issue. How do you pick those people?

Mr. Norton: There's a panel. The full complement has been as high as 80 or 90 individuals. They are appointed by an Order in Council from all parts of Canada.

When a case is referred to me by the Canadian Human Rights Commission, I then select from that panel, based on a wide variety of considerations, including—this is not the least important consideration—the availability of individuals.

Again, we were fortunate to have competent people. However, in part-time pay equity cases, since everyone's appointment is part-time, it's not easy to find a lot of people to choose from who can give up three years of their professional life.

In one of the cases, which is the longest-lasting one, we have two individuals who are lawyers. One is retired from his nous avons pu trouver deux avocats. L'un est à la retraite, practice. The other is a women who is practising law, but the l'autre, une femme qui exerce encore le droit, mais dont le nature of her practice is such that she can extricate herself from travail lui laisse du temps libre pour d'autres activités. Le

Le président: Supposons que la partie lésée perde la cause et souhaite que le même organisme judiciaire réexamine l'affaire. Combien de fois peut-on demander qu'une demande rejetée soit réexaminée?

M. Glynn: Pour que le tribunal prévu dans la loi revoie sa propre décision, il faudrait vraisemblablement qu'il y ait eu un changement quelconque dans les faits ou dans les circonstances entourant l'affaire. Je ne suis pas un expert du droit, mais d'après moi, les membres du tribunal devraient être d'avis que les faits ont changé avant de décider de réexaminer l'affaire.

Selon les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est déjà possible de se prévaloir d'un processus de révision judiciaire auprès de la Cour fédérale. Ce processus prévoit que le tribunal de première instance de la Cour fédérale peut décider de déférer une affaire pour examen au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Mais pour que le même organisme judiciaire revoie la décision qu'il a prise, il faut qu'il y ait eu un changement quelconque dans les faits ou les circonstances.

Le président: Dans sa proposition, le gouvernement fait la distinction entre le droit d'appel, le droit de réexamen et le droit de révision judiciaire.

Passons à autre chose. Monsieur Strahl.

M. Strahl: Merci. Vous avez dit qu'il a fallu faire de grands efforts d'éducation sur la question de la parité salariale auprès des personnes que vous avez nommées. Comment choisissez-vous ces personnes?

M. Norton: Il s'agit d'un comité. Ce comité a déjà compté jusqu'à 80 ou 90 personnes. Il s'agit de personnes venant de tout le Canada, qui sont nommées par décret en conseil.

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne me renvoie une affaire, je choisis les personnes qui composeront le tribunal, en fonction de toute une gamme de critères, y compris—et ce n'est pas le moindre—la disponibilité des gens.

Encore une fois, nous avons eu la chance d'avoir des gens compétents. Toutefois, puisqu'il s'agit dans tous les cas de postes à temps partiel, lorsque nous sommes saisis d'une affaire, il n'est pas facile de trouver des gens prêts à renoncer à trois ans de vie professionnelle.

Dans l'une des affaires, celle qui a duré le plus longtemps,

it for a period of time. The third person was a provincial government employee in the Maritimes who was able to initially obtain leave to serve on it. On the whole panel, I think we have only one individual with a background in personnel–related work.

Mr. Strahl: Some of the people coming before the committee have suggested that only people from a designated group should be allowed to sit on the equity tribunal. That's been a suggestion.

I'm not too keen on most Order in Council appointments anyway because sometimes they're not appointed for qualifications. As you know, they're appointed for other memberships. I say the word kind of guardedly, but people have been "appointed" to the Immigration and Refugee Board, for example, because they are part of an industry that has been built up around that whole immigration and refugee system.

Say you're an immigration lawyer and you have spent your life fighting on behalf of immigrants or refugees. Then you may be appointed to that board. You then have not a vested interest, but one particular point of view that may not be representative of whatever the government may be trying to pull off.

Is there not a danger in this? Say you start to designate people on their expertise, for instance. You want to be fair, so you want to look at the employer's side, the employee's side, the designated group's side and all the other sides that there are, and you have only one person to put in there so you can't appoint four. . . If you start appointing someone, let's say a lifetime member of the employment equity network, and that is their job—they've made a life out of it and a reputation on it—isn't there a danger that you could get biased or kind of slanted opinions?

• 1655

Mr. Norton: If not a risk in reality, there is certainly a risk in perception. That's always an important consideration. It is something of which I am very conscious when I appoint tribunals.

I have received letters in some cases, for example, asking that a representative of a particular group be appointed to the panel. I would not have complied with that, and I think it is a very bad precedent to establish.

For example, what flows from that? Does that mean that only women may sit on a panel that deals with an issue involving sexual harassment against a woman in the workplace? The alleged harasser might not be a woman, so you can't necessarily do it. Or does it mean that a panel of only members of the visible minority deals with racial discrimination cases involving visible minorities? I don't think so.

The panel overall must have representation from all of the groups, and a good cross-section of society, but on specific cases I don't think...

It's not like a labour arbitration.

[Translation]

troisième membre du tribunal était un fonctionnaire d'un gouvernement provincial des Maritimes qui, à l'origine, avait pu obtenir un congé à cette fin. Dans tout le groupe, il n'y a qu'une personne, je crois, qui ait travaillé auparavant dans un domaine lié à la gestion du personnel.

M. Strahl: Certains des témoins que nous avons entendus ont laissé entendre que le Tribunal de l'équité en matière d'emploi ne devrait être composé que de personnes appartenant à un groupe désigné. C'est ce qui a été proposé.

Pour ma part, je n'aime pas beaucoup les nominations par décret car parfois, les candidats ne sont pas choisis en fonction de leur compétence. Comme vous le savez, ils sont nommés pour leur appartenance à d'autres groupes. Des personnes ont été «nommées», j'utilise le terme avec réserve, à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, par exemple, parce qu'elles faisaient partie d'un secteur qui s'est développé de façon connexe au système d'immigration et du statut de réfugié.

Supposons qu'un avocat ait passé toute sa vie à défendre les immigrants ou les réfugiés. Il est possible qu'il soit ensuite nommé au sein de la commission. Il n'y aurait pas de conflit d'intérêts, et les opinions de cette personne pourraient bien ne pas aller dans le même sens que ce que le gouvernement essaie de faire.

Est-ce que cela ne comporte pas un danger? Supposons que l'on commence à nommer les gens en fonction de leur compétence. On veut être équitable, tenir compte du point de vue de l'employeur, de celui de l'employé, de celui du groupe désigné et de toutes les autres parties, mais il n'y a qu'un poste et il n'est pas possible de nommer quatre personnes... Supposons que l'on nomme quelqu'un qui a travaillé toute sa vie dans le réseau de l'équité en matière d'emploi—une personne qui a gagné sa vie dans ce domaine et y a acquis sa réputation—n'y a-t-il pas un risque que ses opinions soient biaisées ou du moins qu'elle penche un peu d'un certain côté?

M. Norton: Si ce risque n'existe pas dans la réalité, il existe certes dans la perception. C'est toujours un élément important et j'en suis toujours très conscient lorsque je nomme les membres des tribunaux.

Dans certains cas, par exemple, j'ai reçu des lettres demandant à ce qu'un représentant d'un groupe particulier soit nommé au sein du tribunal. Je ne fais pas droit à de telles demandes et, à mon avis, il serait très dangereux d'établir un tel précédent.

Que pourrait-il en découler, par exemple? Faudrait-il qu'un tribunal traitant d'une affaire de harcèlement sexuel dont une femme a été victime au travail ne soit composé que de femmes? L'agresseur présumé n'est pas nécessairement une femme et il ne serait donc pas possible de procéder de cette façon. Est-ce que les causes de discrimination raciale à l'égard des minorités visibles ne devraient être traitées que par un tribunal composé de personnes appartenant à ces minorités? Je ne le crois pas.

Le tribunal doit, en général, être composé de représentants de tous les groupes et de toutes les couches de la société, mais dans des cas particuliers, je ne crois pas. . .

Ce n'est pas comme l'arbitrage des relations de travail.

Maybe some of these cases, involving pay equity and so on, should be being dealt with on that model as opposed to before a tribunal, which in our case is much more based upon the model of a quasi-judicial process. I'd be quite willing to discuss that at some length.

However, given the fact that we're dealing with the process we have, I think it would set a dangerous precedent if we had to have specific representatives on each panel. In my opinion it would not be workable.

Mr. Maloney: My line of questioning was vis-à-vis the composition of the board and the four representative groups. I'm not sure of your answer. Are you saying yes, and perhaps in some cases, or never, or should there be any representation from the four designated groups in any event?

Mr. Norton: I'm sorry. What was the last part of the question?

Mr. Maloney: Should there be any representation from the four designated groups?

Mr. Norton: I think it's very important that the panel from which members are drawn, if that's the process we're going to continue to have, should have membership from all walks of life and all representative groups racially and ethnically and so on in Canada. I don't think most people would argue against that.

Where I would have a problem is if people argue that specific representatives should be hearing a specific case. I think all members of society should have access in terms of being on the panel on a specific case.

It's like saying to the Supreme Court of Canada that it can't hear a case in a given situation unless it has x number of women and y number of men on the panel. I don't think the system would function very well in that way.

Mind you, in some cases you might well think it's important to have. . . For example, in a sexual harassment case you might not want to have either all men or all women on a panel of three, because of the range of issues that are going to be argued before it.

Mr. Maloney: Your panel is 12 people? Is that the number that

Mr. Norton: No.

Mr. Maloney: What size is your panel?

Mr. Norton: We have at the moment 55. Not all of these people are active. There are 55 part–time appointees from whom I can draw, as required, to serve on a panel or on a hearing.

Mr. Maloney: And you hypothesize that if members of the panel who would hear these types of cases have expertise in this area, then an appeal to a higher court, the Federal Court, perhaps wouldn't be necessary.

Mr. Norton: I was referring to that only in the context of what is done with a lot of other tribunals, and I assume that, with the way this legislation was worded, that is what was contemplated.

[Traduction]

Il faudrait peut-être traiter certains de ces cas, entre autres ceux portant sur la parité salariale, selon ce modèle plutôt que devant un tribunal, qui, dans notre cas, se fonde davantage sur le modèle de la procédure quasi judiciaire. Je suis bien prêt à en discuter.

Toutefois, compte tenu de ce que nous appliquons les procédés qui existent, nommer des représentants particuliers à chaque tribunal créerait un dangereux précédent. À mon avis, cela ne pourrait pas fonctionner.

M. Maloney: Mes questions concernent la composition de la commission et les quatre groupes désignés. Je ne suis pas certain d'avoir compris votre réponse. Avez-vous répondu par l'affirmative, ou oui pour certains cas, ou répondu par la négative, ou bien les quatre groupes désignés devraient-ils être représentés dans tous les cas?

M. Norton: Je suis désolé. Pourriez-vous répéter la dernière partie de la question?

M. Maloney: Les quatre groupes désignés devraient-ils être représentés?

M. Norton: Si c'est le processus que nous continuons d'appliquer, il est très important, à mon avis, que les groupes parmi lesquels les membres sont choisis se composent de personnes appartenant à tous les milieux de la société et qu'il y ait des représentants des groupes raciaux, ethniques et autres du Canada. La plupart des gens seraient d'accord là—dessus.

Ce qui pose un problème, c'est lorsque les gens disent que des représentants de tel ou tel groupe devraient entendre des telle ou telle affaire. Pour ma part, j'estime que les affaires devraient être entendues par un tribunal composé de représentants de toute la société.

C'est un peu comme si l'on disait à la Cour suprême du Canada qu'elle ne peut juger une affaire donnée à moins d'être composée d'un nombre x de femmes et d'un nombre y d'hommes. Je ne crois pas que le système pourrait fonctionner de cette façon.

Bien sûr, on pourrait penser que, dans certains cas, il est important d'avoir. . . Par exemple, dans une affaire de harcèlement sexuel, il faudrait peut-être éviter que le tribunal ne soit composé que d'hommes ou que de femmes, compte tenu de toute la gamme des questions qui seront discutées.

M. Maloney: Votre groupe se compose de 12 personnes? Est—ce bien le chiffre que j'ai...

M. Norton: Non.

M. Maloney: Combien de personnes compte-t-il?

M. Norton: À l'heure actuelle, il y en a 55. Toutefois, elles ne sont pas toutes actives. Il y a 55 personnes nommées à temps partiel, groupe au sein duquel je peux, au besoin, choisir des gens pour diriger un tribunal ou une audience.

M. Maloney: Et vous supposez que si les membres du tribunal qui entendent une affaire d'un type particulier avaient des compétences dans le domaine, il ne serait peut—être pas nécessaire qu'il y ait une procédure d'appel devant un tribunal d'instance supérieure, la Cour fédérale, n'est—ce pas?

M. Norton: Je ne parlais de cela que sous l'angle de ce qui se fait dans un grand nombre d'autres tribunaux et je suppose que, compte tenu du libellé de la mesure législative, c'est ce que l'on envisageait ici

[Translation]

• 1700

For example, if you're dealing with a highly technical area of aviation safety, I cannot swear to this, but you'll probably find in the legislation setting up the civil aviation safety board or whatever it is appropriately called that they have a similar provision. The court is not there to second—guess, in a highly technical field, what they have decided. But if they make an error in law, those cases are certainly appealable or can be brought forward for review on that basis.

It's not at all uncommon to have those kinds of provisions. As a policy consideration, I'm not making a recommendation one way or the other on this particular bill.

Mr. Maloney: Right now your 55-person panel doesn't have the expertise to deal with these issues, and we won't need them for perhaps 2 years. But after 2 years, are we going to build in individuals who have expertise in this area, or are we just going to have the general pool, and therefore should we have the appeal to a higher court?

Mr. Norton: Based on our experience with pay equity, I would think there is merit in at least considering appointing people with some experience, some knowledge, in the field. They can be from a variety of backgrounds. They can perhaps have, in some cases, an advocacy background. In other cases they could be in administration, in personnel, or whatever. But they should be people who have some prior background in the technical side: how, for example, you analyse a particular position-I'm thinking now about pay equity-and how you compare that particular position with another position to decide whether or not there should be equivalent amounts of pay for the relative positions. That's the sort of stuff where you get statisticians in. They go on for months talking about this before the panel. If the individuals already had some knowledge of the theories underlying that sort of science, or quasi-science, then I think the process could be expedited considerably.

Mr. Maloney: About the penalties, it has been suggested by previous witnesses that the monetary penalties are rather low when we are considering, perhaps, national companies. It would be a drop in the bucket, I think it was termed, for them to pay these fines; say \$10,000 for late filling for the first time. From your experience, do you have any comments on what would be an adequate monetary penalty? There were some creative suggestions that they be geared to gross payroll or something of that nature. From your experience in decisions, what would be a reasonable penalty under the circumstances?

Mr. Norton: I don't really have any experience to draw on to assist you there specifically, I'm afraid. Nor do I have anything within our existing experience to compare it with.

Par exemple, si l'on traite d'une question très technique de sécurité aéronautique, je ne pourrais pas en jurer, mais on trouvera probablement dans la loi qui régit la Commission de la sécurité de l'aviation civile, ou quelque autre nom que porte l'organisme, une disposition semblable. Dans un domaine très technique, le tribunal n'est pas là pour essayer de deviner ce qu'aurait décidé un tel organisme. Mais si celui—ci fait une erreur de droit, il est certes possible d'interjeter appel ou de demander une révision.

De telles dispositions ne sont pas rares. Du point de vue de la politique, je ne fais de recommandation ni pour l'une ni pour l'autre solution dans ce projet de loi-ci.

M. Maloney: À l'heure actuelle, les 55 membres de votre groupe n'ont pas les compétences nécessaires pour traiter de telles questions et il est possible que nous n'ayons pas besoin de leurs services pendant deux ans. Mais après deux ans, sera—t—il possible d'aller chercher des personnes compétentes dans le domaine ou devra—t—on choisir des membres du tribunal au sein du groupe et, par conséquent, devrait—il être possible d'interjeter appel de la décision auprès d'une instance supérieure?

M. Norton: D'après notre expérience de la parité salariale, il vaudrait sans doute mieux penser à nommer quelqu'un qui possède une certaine expérience, certaines connaissances, dans le domaine. Ces gens peuvent venir de toutes sortes de milieux. Dans certains cas, il peut s'agir de personnes venant de groupes de défense des droits. Dans d'autres cas, il peut s'agir de gens qui travaillent en administration, en gestion du personnel ou dans d'autres domaines. Toutefois, il faut que ces gens aient des antécédents en matière technique: par exemple, comment peuton analyser un poste quelconque—je parle maintenant de la parité salariale-et comparer ce poste à un autre pour décider si la rémunération devrait être équivalente? C'est dans ce genre d'affaires que nous avons besoin des services de statisticiens. Ils viennent discuter pendant des mois de statistiques devant le tribunal. Si les membres du tribunal ont déjà certaines connaissances des théories sur lesquelles se fondent la science ou la quasi-science de la statistique, leur travail peut s'en trouver considérablement accéléré.

M. Maloney: Certains des témoins que nous avons entendus ont dit que les sanctions pécuniaires imposées, par exemple, aux sociétés nationales, ne sont pas assez rigoureuses. On a dit que pour ces sociétés, payer une amende de 10 000\$, par exemple, pour un premier délit de retard dans la présentation des rapports, c'est une goutte d'eau dans l'océan. D'après votre expérience, quelle rigueur devraient avoir les sanctions pécuniaires? Certains ont présenté des propositions innovatrices voulant qu'elles soient proportionnelles à la masse salariale brute, par exemple. D'après votre expérience des décisions, de telles sanctions pourraient—elles être raisonnables dans de tels cas?

M. Norton: J'ai bien peur de ne pas avoir vraiment d'expérience qui puisse vous aider à cet égard. Je ne peux me reporter non plus à l'expérience de l'organisation.

I would think in a lot of cases the public knowledge that a company was actively thwarting a process or had a policy in place that was inequitable to certain groups of citizens in the country would be sufficient embarrassment for any company with a national reputation. That in itself should have some persuasive value for compliance with whatever the tribunal or the process required.

The Chair: Subclause 26(3) of the bill allows for a hearing in camera when an employer so requests. What do you envision could be the argument an employer has to bring forward to the tribunal to justify an in camera meeting, and how do you relate that to the public–interest guideline or standard?

Mr. Norton: When I saw that, I had some of the same questions in my own mind. One of the things it occurred to me might give rise to a employer requesting the hearing be conducted in camera would be if it required the disclosure of proprietary information that might affect his competitive position with others in the marketplace. It's possible, I suppose, although I can't envisage it.

• 1705

I have to keep reminding myself we're talking about employment equity, because we do have a similar provision in our legislation at the present time. It's very rarely used. It doesn't specifically refer to "employer" but just indicates a hearing can be held in camera in part or in its entirety if circumstances require it.

The Chair: Is it a conviction you can support?

Mr. Norton: I don't think it would be used very often. The only time I can remember having used it under our existing legislation is a case involving a bank where they wanted to disclose certain medical information, but they did not want it to become public in order to protect their employees. So for that reason we held that portion of the hearing, which lasted for maybe five minutes, in camera so that no private information relating to any employees could be made public.

I don't know what other circumstances might arise here other than the question of competition. One obviously thinks first of things such as proprietary information. There may be a whole list of other things as well that I just don't know of.

Mr. Strahl: I have one or two questions. You mentioned you're hoping there won't be too many cases. There's no real way of knowing either the complexity or the cost, but you're hoping there won't be too many and that it won't be too costly or too time—consuming.

I think all of the unions that have made submissions to us have suggested that unless third parties are allowed to initiate complaints, it's just a waste of time—or not even third parties. Unless people within the designated groups especially are allowed to initiate complaints to the tribunal through whatever legislation, then it's just a joke. I think that is what they mentioned, words like that.

If, say, the government wanted to follow through on that advice and were to allow third parties, I can just see that your hopes would be severely dashed. It would be that anybody who didn't get a job promotion or something could just lay a complaint before the employment equity tribunal and just leave it to you to put together a panel. I can see that just taking off. What do you think?

[Traduction]

À mon avis, le fait de rendre public qu'une société essaie de contourner la loi ou applique des politiques inéquitables envers certains groupes de citoyens suffirait à embarrasser suffisamment toute société de réputation nationale. Cela pourrait suffire à persuader les sociétés de se conformer aux exigences du tribunal ou du processus.

Le président: Selon le paragraphe 26(3) du projet de loi, il est possible de tenir des audiences à huis clos, à la demande de l'employeur. D'après vous, quel sorte d'argument un employeur devrait—il faire valoir pour justifier la tenue d'audiences à huis clos, et quel lien peut—on faire entre cette disposition et les lignes directrices ou les normes relatives à l'intérêt public?

M. Norton: Lorsque j'ai lu cette disposition, je me suis posé les mêmes questions. J'ai pensé que l'une des raisons pour lesquelles un employeur pourrait demander à ce que les audiences soient tenues à huis clos pourrait être la nécessité de divulguer des renseignements commerciaux confidentiels qui pourraient nuire à sa position concurrentielle sur le marché. C'est possible, je suppose, bien que je ne puisse envisager de cas de ce genre.

Je dois constamment me rappeler que nous parlons d'équité en matière d'emploi, car il existe présentement dans notre loi une disposition semblable. Elle est très rarement utilisée. On n'y parle pas explicitement de l'employeur, mais on nous dit que tout ou partie

Le président: Est-ce un argument que vous pourriez appuyer?

des audiences peut être tenue à huis clos au besoin.

M. Norton: Je ne crois pas que ce serait utilisé très souvent. Le seul cas dont je me souvienne où cette disposition de notre loi a été utilisée touchait une banque qui souhaitait divulguer certains renseignements médicaux mais qui ne voulait pas que ces renseignements deviennent publics, de façon à protéger ses employés. C'est pourquoi nous avons tenu à huis clos cette partie de l'audience, qui a duré cinq minutes peut-être, de façon à éviter de rendre publics, des renseignements personnels sur les employés.

Autre que la question de concurrence, je ne vois pas très bien quels autres cas pourraient se présenter. La première chose qui me vient à l'esprit, ce sont les renseignements commerciaux confidentiels. Il y a peut-être toute une liste d'autres raisons dont je ne suis pas au courant.

M. Strahl: Permettez—moi de poser une ou deux questions. Vous avez dit que vous espériez que les cas ne seraient pas trop nombreux. Il n'existe pas de moyen de juger ni de la complexité ni des coûts, mais vous espérez que les cas ne seront pas trop nombreux et que l'argent et le temps qui y seront consacrés ne seront pas trop grands.

Tous les syndicats qui ont comparu devant nous ont dit, à moins que l'on permette à des tiers de porter plainte, tout cela est une perte de temps—et même pas des tiers. A moins que l'on le permette à des gens des groupes désignés, plus précisément, de porter des plaintes devant le tribunal en vertu d'une loi quelconque, tout cela n'est qu'une farce. Je crois que c'est le terme qu'ils ont utilisé.

Si le gouvernement décidait de suivre ce conseil et permettait à des tiers de porter plainte, vos espoirs seraient certainement réduits à néant. Toute personne qui n'obtiendrait pas une promotion, entre autre, pourrait porter plainte devant le tribunal d'équité en matière d'emploi et vous obliger à mettre sur pied un tribunal. D'après moi, c'est comme cela que cela se passerait. Qu'en pensez-vous?

Mr. Norton: If that were the mechanism, it certainly could give rise to an exponential increase in the number of cases. However, I would assume that individual initiatives would be channelled through the Human Rights Commission, which would then conduct an investigation and make a referral. I would assume that would be the preferred route to go.

That's the case now with, for example, human rights complaints. No one makes a complaint directly to us. The commission may have 1,200 or 1,500 complaints in the course of a year, which they are engaged in investigating. We may get 78.

I would certainly not encourage direct access to a tribunal without efforts to resolve any dispute through conciliation and alternative methods of dispute resolution that are available to the commission.

Our only method is by holding an inquiry and making an order, whereas the commission has a variety of other avenues open to it in terms of resolving such disputes.

Mr. Strahl: In the United States, as you probably know, in June the Supreme Court is going to rule on the whole affirmative action program to see if they are going to maybe toss the whole thing in the can. There's a proposition in California that they feel is quite likely going to pass that will probably throw it in the can in California as well.

After 25 years of really a very strong affirmative action plan, one report I read suggested that the cost to the United States may be as high as 4% of GDP: \$110 billion a year spent on employment equity efforts in the United States at all levels. They've come to the conclusion that it doesn't bring about the results they had hoped for. In fact, it has sometimes marginalized people and reinforced stereotypes.

• 1710

Are you free to express an opinion on the entire employment equity idea? It is falling into disfavour in spades in the United States. I just wonder whether we're heading down a path we're going to regret.

Mr. Norton: I would be happy to engage in a private conversation with you. Other than to observe that I think the approach in Canada has been quite different from the approach in the United States, the only opinion I could give you on the subject would be a personal one. But in many respects, I think the approach we have taken in Canada has been preferable.

We have generally not gotten into the establishment of quotas and so on, which can distort things unnecessarily in some situations. I think any reasonable initiatives to try to ensure equitable representation of all minority groups—based on whatever description—in all aspects of our society are desirable.

With respect to the situation in the United States, obviously there are likely going to be some major changes under way there, at least for the short term. As I said at the outset, I think the more measured approach that has been taken in Canada has been a preferable one. I don't think we have made some of the mistakes that have been made in the United States.

[Translation]

M. Norton: Si un tel mécanisme était mis en place, il y aurait de toute évidence une augmentation exponentielle du nombre de cas. Je suppose toutefois que toutes ces plaintes de particulier pourraient être reçues par la Commission des droits de la personne, qui pourraient ensuite faire enquête et faire un renvoi. Je suppose que ce serait la meilleure façon de procéder.

C'est ainsi que l'on procède avec les plaintes en matière de droits de la personne, par exemple. Les plaintes ne nous arrivent pas directement. La commission reçoit de 1 200 à 1 500 plaintes par année et procède aux enquêtes nécessaires. De ce nombre, nous n'en recevons que 78, peut-être.

Pour ma part, je ne favoriserai pas l'accès direct au tribunal sans que des efforts préalables soient faits pour résoudre les différends au moyen de la conciliation et des autres méthodes de résolution des différends qui existent à la commission.

Tout ce que nous pouvons faire, c'est d'enquêter et de rendre une ordonnance, alors que la commission dispose de toutes sortes d'autres moyens pour résoudre de tels différends.

M. Strahl: Aux Etats-Unis, comme vous le savez sans doute, la Cour suprême va statuer en juin sur le programme d'action positive et elle déterminera s'il y a lieu d'éliminer ce programme. Une proposition qui sera sans doute adoptée a été faite pour que ce programme soit éliminé en Californie également.

D'après un rapport que j'ai lu, la mise en oeuvre d'un programme très rigoureux d'actions positives pendant 25 ans a peut-être coûté aux Etats-Unis l'équivalent d'environ 4 p. 100 du PIB du pays; cela signifie que les efforts d'équité en matière d'emploi effectués à tous les niveaux, aux Etats-Unis, ont coûté 110 milliards de dollars par année. On en est venu à la conclusion que le programme ne permettait pas d'obtenir les résultats escomptés. En fait, il a parfois eu pour effet de marginaliser les gens et de renforcer les stéréotypes.

Vous est-il possible d'exprimer une opinion sur le principe de l'équité en matière d'emploi? On sait que ce principe est en train de tomber sérieusement en disgrâce aux États-Unis. Je me demande si nous ne nous embarquons pas dans quelque chose que nous regretterons plus tard.

M. Norton: Je serais heureux d'en discuter avec vous de façon privée. Outre le fait de faire remarquer que le Canada a procédé de façon très différente par rapport aux États-Unis, la seule opinion que je pourrais vous fournir sur ce sujet serait une opinion personnelle. Mais, à bien des égards, j'estime que la façon de procéder que nous avons adoptée au Canada était préférable.

D'une façon générale, nous n'avons pas mis en place de quota et d'autres choses de ce genre, qui peuvent, dans certains cas, causer des distorsions indésirables. Pour moi, je trouve souhaitable toute initiative raisonnable qui vise à garantir la représentation équitable de tous les groupes minoritaires—en fonction d'une description quelconque—dans tous les aspects de notre société.

Quant à la situation qui prévaut aux États-Unis, il y aura de toute évidence de grands changements là-bas, du moins à court terme. Comme je l'ai dit dès le début, le Canada a adopté des méthodes plus modérées mais préférables. Nous avons évité certaines des erreurs qui ont été faites aux États-Unis.

The Chair: Lest Mr. Strahl drag you further into policy questions, I will bring you back-

Mr. Norton: Thank you.

The Chair: —to the specific issue of your tribunal. In case a hearing is allowed on the request of the employer, is the aggrieved party to that disputed issue automatically allowed standing? If not, would you allow or recommend intervener status?

Mr. Norton: I would certainly assume the aggrieved party would have to be party to that and be notified.

The Chair: If not, it ought to be made clear in the legislation.

Mr. Norton: Oh, sure. You can hardly have a single-party initiative that excludes the other interested parties. In fact, there may well be reason to have a process by which any interested third parties can make application for status as well. If it's not already there, maybe it should be built into any guidelines developed for the proceedings.

The Chair: Many witnesses have proposed the deletion of section 6, claiming it perpetuates a myth. Section 6 relates to the fact hiring does not disregard merit, does not mean you have to create a new position or create undue hardship, etc. From your perspective, how would section 6 be helpful to a tribunal in its interpretation of what seems to be emerging around the whole of the employment equity legislation?

Mr. Norton: I do not want to belittle the importance of what is included there, but the greater importance of that particular provision is to probably reassure members of the public that there is balance in the approach. That would be my assumption. I don't know that it has much direct bearing upon the particular deliberations. It obviously is there to be pointed out in the course of argument before a tribunal. I would think it's probably been included by the draftspersons more as a matter of public education than anything else.

The Chair: I'm going to ask you a policy question. Is it a good approach to have this educational tool in legislation?

Mr. Norton: Well, if it-

The Chair: You may decline to answer, Mr. Norton.

Mr. Norton: If it helps to reduce the risk of misunderstanding of the import of the legislation, then I would say yes.

• 1715

The Chair: On that note, I have to call this part of the proceedings to a conclusion. On behalf of the committee, I thank you very much. séance. Au nom du comité, je vous remercie beaucoup.

We'll take a brief break.

[Traduction]

Le président: À moins que M. Strahl ne vous entraîne plus loin dans les questions de politique, permettez-moi de vous ramener. . .

M. Norton: Merci.

Le président: ...à la question plus précise de votre tribunal. Lorsque une audience est tenue à la demande de l'employeur, permet-on automatiquement à la partie lésée d'y participer? Sinon, permettriez-vous ou recommanderiez-vous qu'elle obtienne le statut d'intervenant?

M. Norton: Je penserais très certainement que la partie lésée pourrait participer à l'audience et qu'elle serait avisée de sa tenue.

Le président: Sinon, il faudrait le préciser dans la mesure législative?

M. Norton: Oh, bien sûr. On saurait difficilement tenir des audiences auprès d'une seule partie, à l'exclusion de toutes les autres parties intéressées. En fait, il y a bien des raisons pour lesquelles d'autres parties intéressées peuvent présenter une demande de statut également. Si cela ne se trouve pas déjà dans la mesure législative, il faudrait l'inclure dans les lignes directrices qui seront élaborées sur la procédure.

Le président: De nombreux témoins ont proposé que l'article 6 soit éliminé car, d'après eux, il perpétue un mythe. L'article 6 porte sur le fait que, pour appliquer l'équité en matière d'emploi, l'employeur n'a pas à abandonner le principe du mérite dans l'embauche, n'a pas non plus à créer de nouveaux postes ou à subir de préjudice injustifié, etc. D'après vous, comment l'article 6 peut-il aider un tribunal à interpréter les nouveaux faits qui entourent la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Norton: Loin de moi l'idée de minimiser l'importance de ce contrôle dans cet article, mais son rôle le plus important est sans doute de rassurer le public sur l'équilibre qui existe dans l'application de l'équité en matière d'emploi. C'est du moins ce que je suppose. Je ne crois pas que l'article puisse influer directement sur les délibérations du tribunal. Bien sûr, il existe dans la loi, de façon à pouvoir être invoqué dans le cadre d'un plaidoyer devant un tribunal. J'imagine que le rédacteur de la mesure l'a sans doute inclu là davantage à des fins d'éducation du public que pour d'autres raisons.

Le président: Permettez-moi de vous poser une question de politique. Est-ce une bonne chose que d'inclure dans la loi cet instrument d'éducation?

M. Norton: Eh bien, si. . .

Le président: Vous n'êtes pas obligé de répondre, monsieur Norton.

M. Norton: Si cela aide à réduire le risque de malentendu sur l'importance de la mesure législative, eh bien, je vous répondrai par l'affirmative.

Le président: Sur cela, je dois mettre fin à cette partie de notre

Nous allons maintenant faire une brève pause.

[Translation]

1720

The Chair: The committee will resume its proceedings. We welcome the Canadian Bankers Association to this proceeding. Mr. Lomax, you may proceed with the opening remarks after introducing your colleagues who are with you.

Mr. W.J. (Bill) Lomax (Chairman, Human Resources Committee, Canadian Bankers Association): Thank you, Mr. Chairman. The Canadian Bankers Association appreciates having the opportunity to appear before you to discuss Bill C-64, which proposes a new Employment Equity Act for Canada. I would like to introduce my colleagues.

Ms Fresia Pérez is the chairperson of the Canadian Bankers Employment Equity Standing Committee; Ms Judy Jaeger is director of the Office for Equity and Diversity at the Canadian Imperial Bank of Commerce; and I'm Bill Lomax of the Bank of Nova Scotia.

Canada's banks—and I speak most particularly for the six major banks—have been committed to employment equity objectives since the current act was passed in 1986. Some efforts in fact had begun even before 1986. We think employment equity not only has had a positive impact on the way our organizations manage their workforces, but also it has proven to be good for our business.

Over the past eight years, each bank has made substantial investments in employment equity and has devoted full—time staff, systems, and time to achieving their objectives. We think this investment is worthwhile. The 1986 act has provided us with the framework for analysing the composition of our workforces and for identifying areas for improving the representation of designated groups in ways that are appropriate to each organization.

It has stimulated fundamental reviews of and enhancements in the bank's human resource policies and practices, which have benefited everyone, and it has helped us lay the foundation for managing an increasingly diverse workforce, something every employer of choice in the 1990s wants to do well.

I would like to make several general observations about employment equity based on the bank's experience over the past eight years.

It is of great concern to our industry that employment equity must be built into our human resource management practices in all aspects of our business. Even though this takes time, we are confident this is the only approach that will be effective in achieving fairness over the long term, and it is the approach that banks will continue to take.

For example, we do not sanction, and never have sanctioned, hiring unqualified people for a job. As part of good human resource management, we will continue to improve and refine our selection processes so the focus can be on the qualifications and abilities of job candidates and on the nature of the job itself in order to find the best possible person for a position.

This principle applies now and will continue to apply to all job candidates, including designated group individuals. What the Employment Equity Act has helped us to do in relation to hiring from the designated groups is to see we had to change

Le président: Le comité reprend maintenant ses travaux. Nous souhaitons la bienvenue à l'Association des banquiers canadiens. Monsieur Lomax, présentez-nous les personnes qui vous accompagnent et veillez faire vos remarques préliminaires.

M. W.J. (Bill) Lomax (président, Comité des ressources humaines, Association des banquiers canadiens): Merci, monsieur le président. L'Association des banquiers canadiens est heureuse de cette occasion de discuter avec vous le projet de loi C-64, qui propose une nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada. Permettez-moi d'abord de vous présenter mes collègues.

M^{me} Fresia Pérez est présidente du Comité permanent des banquiers canadiens sur l'équité en matière d'emploi. M^{me} Judy Jaeger est directrice du Bureau de l'équité et de la diversité à la Banque canadienne impériale de commerce. Je m'appelle Bill Lomax et je travaille à la Banque de Nouvelle–Ecosse.

Les banques du Canada—et je parle plus particulièrement des six grandes banques—se sont engagées à atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi depuis l'adoption de la loi actuelle, en 1986. En fait, certains efforts ont été entrepris avant 1986. A notre avis, l'équité en matière d'emploi a des effets positifs non seulement pour ce qui est de la gestion de nos effectifs mais aussi pour les affaires.

Au cours des huit dernières années, chaque banque a investi des sommes importantes dans l'équité en matière d'emploi et a consacré du personnel à plein temps, des systèmes et du temps pour atteindre ses objectifs. Nous estimons que cet investissement en vaut la peine. La loi de 1986 nous donnait un cadre qui nous permettait d'analyser la composition de nos effectifs et d'identifier les domaines dans lesquels il était possible d'améliorer la représentation de groupes désignés en fonction de la nature de chaque organisation.

La loi a incité les banques à procéder à des examens en profondeur de leur politique et de leur méthode en matière de ressources humaines, à y apporter des améliorations qui ont profité à tous et à établir les principes de base nous permettant de gérer une main-d'oeuvre de plus en plus diversifiée, ce que tout bon employeur des années quatre-vingt-dix souhaite faire avec efficacité.

Permettez-moi de faire quelques observations générales sur l'équité en matière d'emploi, à partir de l'expérience qu'ont connue les banques au cours des huit dernières années.

Pour notre secteur, il est très important que le principe d'équité en matière d'emploi soit intégré à nos méthodes de gestion des ressources humaines, et ce, pour tous les aspects de notre entreprise. Même s'il faut pour cela du temps, nous croyons que c'est pour nous la seule façon d'en arriver à une équité à long terme, et c'est dans cette voie que les banques continueront de travailler.

Par exemple, nous n'admettons pas et nous n'avons jamais admis que l'on embauche des travailleurs non qualifiés. Pour bien gérer nos ressources humaines, nous continuerons d'améliorer et de raffiner le processus de sélection de façon à ce que l'on puisse mettre l'accent sur les compétences et les talents des candidats et sur la nature du travail lui—même, de façon à doter nos postes le mieux possible.

Ce principe s'applique déjà et continuera de s'appliquer à tous les candidats à nos postes, y compris les personnes appartenant aux groupes désignés. Pour nous, la Lois sur l'équité en matière d'emploi a été utile pour ce qui est

our approach to recruiting. All of the banks have made considerable d'embaucher des personnes des groupes désignés, dans la mesure où efforts to broaden their recruiting strategies and efforts in order to find designated group job candidates who can compete for available

We believe the imposition of artificial and arbitrary measures unrelated to the business or to good human resource management practices will never achieve fairness in the workplace. Hiring quotas, for example, that are imposed arbitrarily by statute will never be effective for the long term. Of course it's possible they could improve the statistics in the short term, but that's all.

But employment equity is not about statistics; it is about fair labour market practices. Statistics are only a tool that may help employers see where they need to modify their practices in order to achieve barrier-free and more representative environments.

One of the provisions we like about Bill C-64 is it will not allow action to be taken against an employer in either the compliance audit process or the human rights complaint process that is based on statistics alone. At the same time, all the banks work with their own internal statistics, including numerical goals for achieving better representation of designated groups.

Setting internal goals is a useful and effective exercise. In establishing them, an employer will assess a number of factors, such as the current representation of the designated group in a particular location and at a particular job level within the organization, the availability of qualified designated group individuals in the external workforce, the anticipated job turnover, the needs of the business, and the external business environment. In the context of such factors, one can establish realistic targets and timeframes that are achievable with good management practices.

• 1725

Thus we strongly support the approach of Bill C-64, which maintains the requirement to set internal numerical goals and which specifies that certain realistic factors must be considered in the setting of the targets. I am referring to subclause 10(2).

Now I'd like to turn more specifically to our views on Bill C-64. Employment equity legislation must be developed in such a way that it can help us to find a balance between the need to bring historically disadvantaged groups into the labour market mainstream and into appropriate jobs in our organizations, and the need for business to be successful, competing in increasingly difficult domestic and global markets. We have examined Bill C-64 carefully, and on the whole we think the bill achieves that balance.

[Traduction]

nous nous sommes rendus compte que nous devions changer nos méthodes de recrutement. Toutes les banques ont fait des efforts considérables pour élargir leur stratégie et leur méthode de recrutement de façon à trouver des candidats appartenant aux groupes désignés qui puissent faire concurrence aux autres candidats pour obtenir les postes disponibles.

À notre avis, l'imposition de mesures artificielles et arbitraires. sans égard aux entreprises ou à de bonnes méthodes de gestion des ressources humaines, ne permettra jamais d'établir l'équité au sein de la main-d'oeuvre. Des quotas d'embauche, par exemple, imposés de façon arbitraire par une loi ne pourront jamais être efficaces à long terme. Bien sûr, il est possible que ces quotas permettent d'améliorer les statistiques à court terme, mais c'est là leur seul effet.

L'équité en matière d'emploi, ce n'est pas une question de statistiques, c'est une question d'équité dans les méthodes utilisées sur le marché du travail. Les statistiques ne sont qu'un outil que les employeurs peuvent utiliser pour décider s'ils doivent modifier leur méthode de façon à créer un milieu plus représentatif où il n'y ait pas de barrières.

Dans le projet de loi C-64, nous apprécions le fait qu'il ne sera pas permis de se fonder sur les statistiques seulement pour poursuivre un employeur, ni dans le procédé de vérification des conformités, ni dans le processus des plaintes relatives aux droits de la personne. Parallèlement, toutes les banques travaillent avec leurs propres statistiques internes, y compris avec des objectifs numériques visant à obtenir une meilleure représentation des groupes désignés.

Que chaque entreprise se dote d'objectifs c'est utile et efficace. Pour cela, l'employeur doit évaluer un certain nombre de facteurs, dont la représentation actuelle des groupes désignés dans une région donnée et à un niveau d'emploi donné au sein de l'organisation, la disponibilité de travailleurs qualifiés appartenant aux groupes désignés au sein de la main-d'oeuvre active, le roulement prévu des effectifs, les besoins de l'entreprise et le contexte commercial général. Étant donné ces facteurs, il est possible de fixer des objectifs et des échéances réalistes que l'on pourra atteindre par le moyen de bonnes pratiques administratives.

nous recommandons donc fortement la philosophie du projet de loi C-64, qui maintient l'exigence de fixer des objectifs numériques internes et qui précise que certains facteurs réalistes doivent être pris en compte pour ce faire. Je parle particulièrement du paragraphe 10(2).

J'aimerais maintenant parler particulièrement de notre point de vue au sujet du projet de loi C-64. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit être mise au point de manière à nous permettre de trouver un équilibre entre, d'un part, la nécessité de faire participer des groupes traditionnellement désavantagés au marché du travail et de leur trouver de bons emplois dans nos organisations et, d'autre part, celui pour les entreprises d'être prospères et concurrentielles dans des marchés nationaux et internationaux de plus en plus exigeants. Nous avons bien examiné le projet de loi C-64 et, à notre avis, dans l'ensemble, il favorisera cet équilibre.

In our written submission we have provided you with our detailed comments. There are some very positive new features in this bill that we support, and we would not want to see them changed or eliminated. Our submission highlights these for you.

Chief among these is the provision to amend the Canadian Human Rights Act to the effect that a complaint could not be lodged against an employer based solely on statistical information. In our view, this provision does not limit the right to lay complaints where discriminatory practices are perceived to exist, and it acknowledges that numbers in themselves are not proof of discrimination. This is a positive addition to the law.

We have no quarrel with the approach the bill takes to compliance and enforcement, even though the combination of compliance and enforcement responsibilities in one government agency was not our first choice.

We do have several concerns about some very specific points in the bill. I would briefly note our recommendations for addressing the major ones.

We would seek an amendment that would specify clearly that an employment equity plan or other sensitive business documents or copies of such documents may not be removed from the employer's premises in the compliance audit process.

We are seeking an amendment to increase the safeguards separating investigative and compliance functions of the Canadian Human Rights Commission officers by providing reasonable time limits, such as three years, within which the same officer may not handle investigations or complaints or employment equity compliance cases involving the same employer.

We are seeking an amendment to require that the Canadian Human standards for the conduct of audits and criteria for assessing an employer's performance for auditing purposes.

We are seeking an amendment to require that employment equity review tribunals consist in all cases of three members, at least one of whom has knowledge and experience related to business and human resource management.

We are seeking an amendment to provide that the definition of persons with disabilities to be used for employment equity purposes may be harmonized with the criteria used for the collection of data under the census, currently the Health and Activity Limitation Survey, otherwise known as HALS.

We would appreciate your consideration of these and other proposals in our submission. I and my colleagues at the table this afternoon would be happy to answer your questions about them.

[Translation]

Nous vous fournissons dans notre mémoire des commentaires détaillés. Ce projet de loi comporte de nouvelles dispositions très positives, qui recoivent notre appui, et dont nous ne souhaitons ni la modification, ni l'élimination. Nous les décrivons dans notre mémoire.

En premier lieu, il y a la disposition modifiant la loi canadienne sur les droits de la personne de manière à ce qu'une plainte ne puisse être déposée contre un employeur si elle est fondée uniquement sur des données statistiques. À notre avis, cette disposition ne limite pas le droit de porter plainte quand on constate des pratiques discriminatoires tout en reconnaissant que les chiffres ne sont pas en eux-mêmes une preuve de discrimination. C'est un bon changement à la loi.

Nous ne nous opposons pas aux dispositions du projet de loi se rapportant à la conformité et à l'application, même si nous aurions préféré que ces deux fonctions ne soient pas confiées aux mêmes organismes gouvernementaux.

Nous avons quelques préoccupations au sujet de certains points particuliers du projet de loi. Je vais donc me reporter à nos recommandations pour vous parler de nos principales préoccupations.

Nous souhaitons que le projet de loi C-64 soit modifié de manière à stipuler clairement que nul ne peut emporter un plan d'équité en matière d'emploi ou tout autre document confidentiel à l'extérieur des bureaux de l'employeur, dans le cadre d'une vérification de conformité.

Nous voulons aussi que le projet de loi soit modifié de manière à renforcer les mécanismes de cloisonnement entre les fonctions de vérification de la conformité et les fonctions d'enquête des agents de la Commission canadienne des Droits de la personne, en donnant des limites de temps raisonnables, par exemple trois ans, au cours de laquelle un même agent ne pourrait assurer la vérification de la conformité d'un employeur et faire enquête sur une plainte ayant trait à cet employeur.

Nous demandons que le projet de loi C-64 soit modifié afin que Rights Commission develop, in consultation with employers, written la CCDP élabore, en consultation avec les employeurs, des normes écrites de conduite des contrôles d'application ainsi que des critères d'évaluation de la conformité de l'employeur.

> Nous demandons que le projet de loi C-64 soit modifié afin que les tribunaux de l'équité en matière d'emploi soient formés, dans tous les cas, de trois membres, dont au moins un posséderait l'expérience et les connaissances nécessaires se rapportant à la gestion des affaires et des ressources humaines.

> Nous demandons une modification qui ferait en sorte que la définition de «personnes handicapées» utilisée pour les besoins de l'équité en matière d'emploi puisse être harmonisée avec les critères utilisés pour recueillir les données de recensement, actuellement celles de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, l'ESLA.

> Nous vous remercions de considérer ces recommandations ainsi que les autres propositions figurant dans notre mémoire. Mes collègues et moi-même serions ravis de répondre aux questions que vous pourriez avoir cet après-midi.

In closing, let me just say employment equity is not an easy subject for employers. In fact, it is complicated for us. It is trying to promote change in the way the labour market has operated in Canada for decades. The banks are proud to be part of this change. We think the evidence shows there has been significant change in our organizations.

We have provided each committee member with copies of our employment equity case-book, which describes many of our exemplaire de notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, efforts to achieve barrier-free environments and better representation of designated groups. We realize there are weak points and we still have a lot to do, but the banking industry is committed to building on our experience with employment equity and we are counting on the designated groups and government to continue in partnership with us to achieve the goals all of us are seeking.

The Chair: Thank you, Mr. Lomax.

Mrs. Gagnon.

Mme Gagnon: J'aimerais avoir un peu de temps parce que je n'ai pas écouté tout le discours. J'aurai une question tout à l'heure.

• 1730

The Chair: I will go to Mr. Strahl.

Mr. Strahl: Thank you.

Thanks for the brief. I appreciate the manner in which you put it together. When you make very specific suggestions on specific clauses it makes our job much easier. It's a good brief.

You mentioned earlier that the employment equity plan has been proven to be good for business. If this legislation didn't go through—say it just got pulled from the order paper and nothing happened - what difference would it make in your business plan for employment equity?

Mr. Lomax: As opposed to the current legislation?

Mr. Strahl: Yes, what you're working under now. How would it significantly change? You're pretty much in favour of an employment equity plan and so on, so what would really change?

Ms Judy Jaeger (Past Chairman, Employment Equity Standing Committee, Canadian Bankers Association): I think if we continue to work under the current legislation we would continue with all the proactive programs that we've had. What we have discovered is that certainly we already have a number of positive measures in place that have been good for our current employee base and for attracting talent to our organizations. My sense would be that we would continue with those. I think we obviously have already set up our systems to report under the current act, so if it just stayed we would continue with that.

Mr. Strahl: Is what you're doing enough? Is this going to force you to do some things that you should be doing anyway, or are you doing basically everything that the act has...? I notice you have recommendations for a three-person panel and a few things about taking the documents out of the premises and so on. But basically you are fulfilling the thrust of this thing.

[Traduction]

En terminant, permettez-moi d'ajouter que l'équité en matière d'emploi n'est pas une question facile pour les employeurs. On veut promouvoir un changement dans les règles du jeu qui sont utilisées depuis des décennies sur le marché du travail canadien. Les banques sont fières de participer à ce changement. Les faits démontrent qu'il y a eu beaucoup de changements dans nos organisations.

Nous avons fourni à chaque membre du Comité un où nous décrivons les efforts que nous avons déployés pour créer un environnement facile d'accès et pour arriver à une meilleure représentation des groupes désignés au sein de notre effectif. Nous reconnaissons que nous avons des points faibles et que nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Mais le secteur bancaire tient à tabler sur son expérience dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Nous comptons aussi sur les groupes désignés et sur le gouvernement pour maintenir la collaboration qui nous permettra d'atteindre les objectifs que nous visons tous.

Le président: Merci, monsieur Lomax.

Madame Gagnon.

Mrs. Gagnon: I would like to have a few more minutes because I did not listen to the presentation. I will have a question later.

Le président: La parole est à M. Strahl.

M. Strahl: Merci.

Merci pour votre mémoire. J'en aime beaucoup la présentation. Vous facilitez notre travail en présentant des suggestions précises, se rapportant à des articles donnés. C'est un bon mémoire.

Vous avez dit plus tôt que les programmes d'équité en matière d'emploi ont prouvé qu'ils étaient bons pour les affaires. Si cette loi n'était pas adoptée, si par exemple on la retirait simplement du Feuilleton, et que rien n'était changé, quelle différence cela ferait-il pour votre programme d'entreprises en ce qui touche l'équité en matière d'emploi?

M. Lomax: Si l'on compare avec les exigences de la loi actuelle?

M. Strahl: Oui, en fonction des règles actuelles. Y aurait-il des changements importants? Vous êtes plutôt en faveur de l'équité en matière d'emploi alors, qu'est-ce qui changerait vraiment?

Mme Judy Jaeger (ancienne présidente, Comité permanent de l'équité en matière d'emploi, Association des banquiers canadiens): S'il fallait continuer à travailler en fonction de la loi actuelle, nous conserverions les programmes proactifs que nous avons eus jusqu'ici. Nous avons constaté que nous avons déjà pris des mesures qui ont certainement été positives, à la fois pour nos effectifs et pour nos organisations, en attirant des gens compétents. Je pense que nous conserverions ces mesures. Nous avons organisé nos systèmes pour répondre aux exigences de rapports de la loi actuelle, et, si elles n'étaient pas changées, nous conserverions ces programmes.

M. Strahl: Est-ce que vous en faites assez? Est-ce que la nouvelle loi forcerait à faire des choses que vous devriez faire de toute façon, ou est-ce que vous faites déjà, en gros, tout ce que cette loi exigerait? Je constate que vos recommandations portent sur un tribunal de trois personnes et aussi, notamment, sur la confidentialité de vos documents qui ne pourraient être sortis de vos bureaux. Mais en gros, vous répondez aux exigences fondamentales de cette

Mr. Lomax: As I said in my remarks, over the last eight years this has not been an easy task; it has required a lot of work. But this has not been that onerous and it certainly has caused us, as major employers of people in Canada, to change some of the historical patterns. You can't sit back and say, I'll just wait until the people respond to the advertisement in *The Globe and Mail*. You may have to deliberately advertise in different types of media in order to reach people who might not historically think of going to work in a Canadian bank. So that takes a deliberate effort.

Mr. Strahl: Good. I think those are very positive measures. I think my own riding, for example, has a pretty diverse. . .I think most ridings do in Canada. Maybe some do more than others. If a bank refused to consider aboriginal people in my riding, they'd be out of luck. They would miss out a huge potential clientele for one thing, and that would reflect in their bottom line.

Mr. Lomax: Absolutely. It's not good for business.

Mr. Strahl: No, it's not good for business. I guess what I'm aiming at is. . .

By the way, just as an anecdotal story, I should tell you that I was told by somebody in a government department that they are a little bit peeved at the banks because the banks have done such a good job of recruiting that they're stealing people from designated groups from other industries; it's making it difficult for them to meet their own employment equity goals. So kudos for you.

Mr. Lomax: I believe on balance we can live with that kind of criticism.

Mr. Strahl: The criticism was that during a time of wage freezes in the federal government it's very difficult to compete when you can offer more bucks than—

Mr. Lomax: That's the beauty of the employment market.

Mr. Strahl: Exactly. What I'm getting at is really that. You have that advantage over, say, the federal civil service. If this just dropped into the ash can of history, I wonder if it would change anything that much. Have we reached a stage where the market forces are forcing you finally to address the fact that women, for example, have buying power now that they didn't have 30 years ago? Your failure to address that means you would go out of business, or you should. Have we reached the stage where your industry would take the ball and go with it now without this legislation in place? Is this legislation necessary?

Mr. Lomax: Yes. It would be my view that that's a powerful argument, and in fact I think a good portion of the private sector would continue to respond very positively. We have a very pluralistic society in Canada now. Unfortunately, the public sector doesn't go out of business. So perhaps there is a role for the legislation.

Mr. Strahl: More for the public sector?

[Translation]

M. Lomax: Comme je le disais dans mon exposé, cette tâche n'a pas été facile au cours des huit dernières années. Il nous a fallu beaucoup de travail. Mais ça n'a pas été trop onéreux et comme nous sommes un employeur important pour les Canadiens, nous avons certainement dû changer certaines de nos traditions d'emplois. On ne peut plus simplement attendre que des candidats répondent aux offres d'emplois que nous publions dans le *Globe and Mail*. Il faut insister pour annoncer dans divers types de médias, afin de rejoindre des personnes qui n'auraient pas, traditionnellement, pensé à travailler pour une banque canadienne. Il faut donc faire des efforts délibérés.

M. Strahl: Bien. Je pense que ce sont des mesures très positives. Dans ma propre circonscription, par exemple, nous avons une assez bonne diversité... je pense que c'est le cas dans la plupart des circonscriptions, peut-être plus dans d'autres. Dans la mienne, si une banque refusait de considérer la candidature d'un autochtone, elle s'en mordrait les doigts. En effet, ce serait se moquer d'une clientèle potentielle très importante, et son volume d'affaires en souffrirait.

M. Lomax: Certainement. Ce n'est pas bon pour les affaires.

M. Strahl: Non, ce n'est pas bon pour les affaires. Ce que je veux dire, en fait, c'est que. . .

En passant, je devrais vous raconter une petite anecdote. Dans un ministère, quelqu'un m'a dit qu'on y était frustré parce que les banques réussissaient si bien à recruter des membres des groupes désignés, qu'en fait, elles en volaient à d'autres industries qui n'arrivaient plus à atteindre leurs propres objectifs d'équité en matière d'emploi. Toutes mes félicitations!

M. Lomax: Je pense que c'est le genre de critiques que l'on accepte facilement.

M. Strahl: Pour vous critiquer, on peut dire qu'en temps de gel des salaires au gouvernement fédéral, il est très difficile de rivaliser avec vous, qui pouvez offrir de gros salaires...

M. Lomax: C'est pour ça que le marché de l'emploi est si formidable!

M. Strahl: Exactement. C'est exactement ce que je veux dire: vous avez un avantage par rapport à la fonction publique fédérale, par exemple. Si le projet de loi tombait dans les oubliettes de l'histoire, je me demande si ça changerait vraiment quelque chose. En sommes—nous maintenant au point où les forces du marché nous forcent enfin à reconnaître que les femmes, par exemple, ont un pouvoir d'achat qu'elles n'avaient pas il y a 30 ans? Si vous ne vous en rendiez pas compte, il vous faudrait fermer vos portes, ou c'est ce qui devrait vous arriver. Sommes—nous maintenant au point où l'industrie pourra prendre ses responsabilités sans que la loi le lui impose? Est—ce que la loi est nécessaire?

M. Lomax: Oui. Vous avez là un argument très fort et je dirais qu'en fait, une bonne part du secteur privé continuerait d'agir de manière très positive. Nous avons maintenant au Canada une société très pluraliste. Malheureusement, le secteur public ne fera jamais faillite. La loi a donc peut-être un rôle à jouer.

M. Strahl: Plus pour le secteur privé?

Mr. Lomax: I think so. That's my observation. I speak now for my own bank. We operate in 43 countries. We have variations of this not uniquely in Canada but worldwide. It's part of our culture now and we're working hard at it.

• 1735

Mr. Strahl: I mentioned to the previous witness that in the United States they're going to the Supreme Court. They are saying that they might cancel it in the United States. In fact, in California, I think probably in a very negative way, they're going to trash this, and they're going to cause a large negative backlash on the very people they're trying to help.

This is of course not nearly as strong as some of the affirmative action plans in the States, but is there any danger that by bringing this forward in a time of economic downsizing, especially in the federal civil service, you might cause that backlash against the people you are trying to help?

Mr. Lomax: You make a good observation. My own view is that if we go back to the genesis of employment equity and look at Judge Rosalie Abella's recommendation, she was pretty careful when she outlined in her case—book that Canada should not emulate the errors of our neighbour south of the border. We frequently aspire to do that on many things, but in this case I don't think we should. I don't think we should be enticed to do it in the future, either.

Much of the Title VII employment equity or affirmative action material in the United States is highly litigious. A lot of the cost surrounds litigation. You have very different contract programs, which one now sees every night on CNN, in terms of how companies can't bid because it has to be dedicated to certain employers.

Coming to your question, I personally don't think there is much risk of that type of whiplash in Canada, particularly with this bill, which says that you won't look at statistics only. You must look also at the qualitative issues, and if the employer is in a downsizing situation, if the economy is flat, then nobody is going to pound on their head to say "You haven't hired 10 of this designated group", when they're in a lay-off situation, whether it's the private sector or public sector. There has to be some common sense in this.

Mr. Wood: I want to zero in on your recommendations, and maybe you can elaborate on them a little bit for me. In the brief you recommended that the employment equity plan of a bank not be allowed to be removed from the employer's premises.

Mr. Lomax: Yes.

Mr. Wood: I'd like to know your reason for wanting to guard your employment equity plan so closely. Could this not be seen as an effort to hinder the investigation of a compliance officer?

Mr. Lomax: I don't think so. I was looking at Mr. Yalden's comments the other day, and he anticipated that the audit would take between 12 and 14 weeks. If a compliance officer can't wrap their mind around the employer's plan in 12 to 14 weeks without taking it off the premises, then I have a real problem with that.

[Traduction]

M. Lomax: Je le crois. C'est ce que je constate. Je vais parler de ma banque. Elle a des bureaux dans 43 pays. Nous avons des programmes de ce genre au Canada mais également partout dans le monde. Cela fait désormais partie de notre culture et nous y travaillons très fort.

M Stral

M. Strahl: J'ai signalé au témoin précédent qu'aux États-Unis, on s'adressait à la Cour suprême. Il se pourrait que la loi soit annulée aux États-Unis. D'ailleurs, en Californie, d'une manière très négative, à mon avis, on va s'en débarrasser. Il y en a qui réagiront sans doute très mal à cela, ce qui nuira justement à ceux qu'on essaie d'aider.

Ce projet de loi n'est pas aussi exigeant que certains programmes d'action positive américains. En l'adoptant en période de compression budgétaire, particulièrement au sein de la fonction publique fédérale, risquons—nous de causer ce genre de réaction négative contre les personnes qu'on essaie d'aider?

M. Lomax: Vous avez fait une bonne observation. D'après moi, il faut revenir à la genèse de l'équité en matière d'emploi et examiner la recommandation du juge Rosalie Abella. Elle a été prudente et dans son rapport, elle disait que le Canada ne devait pas reproduire les erreurs de son voisin du Sud. Nous aspirons souvent à copier les Américains mais je ne pense pas que nous devons le faire dans ce cas. Et je ne crois pas que nous serons tentés de le faire à l'avenir non plus.

Beaucoup de ce qu'on trouve dans les lois américaines sur l'équité en matière d'emploi et l'action positive est très litigieux. Beaucoup des coûts dont on parle découlent de poursuites intentées. Il y a divers programmes de marchés publics, dont on parle tous les soirs à CNN, qui sont réservés à certains employeurs et pour lesquels les entreprises ne peuvent présenter d'offres.

Pour en venir à votre question, je ne crois pas qu'il y ait un risque de réaction négative de ce genre au Canada, particulièrement avec ce projet de loi, qui précise qu'on ne peut pas entamer de poursuites fondées uniquement sur des statistiques. Il faut également tenir compte des éléments qualitatifs, de la réduction d'effectifs chez l'employeur et de la stagnation de l'économie. Alors, personne ne peut s'en prendre à un employeur, dans le secteur privé ou public, en disant «Vous n'avez pas embauché 10 personnes de ce groupe désigné», s'il vient de faire des mises à pied. Il faut toujours en revenir au gros bon sens.

M. Wood: Je vais maintenant passer à vos recommandations, que vous pourriez m'expliquer un peu. Dans le mémoire, vous recommandez que le programme d'équité en matière d'emploi d'une banque ne puisse être sorti de ses bureaux.

M. Lomax: Oui.

M. Wood: J'aimerais savoir pourquoi vous voulez une telle confidentialité pour votre programme d'équité en emploi. Est—ce qu'on ne pourrait pas y voir un effort de votre part pour nuire à l'enquête d'un agent d'application?

M. Lomax: Je ne crois pas. Je lisais les commentaires formulés l'autre jour par M. Yalden: il prévoyait qu'une vérification pourrait prendre de 12 à 14 semaines. Si un agent d'application ne peut comprendre le programme d'un employeur en 12 à 14 semaines, sans le sortir de ses bureaux, il y a quelque chose qui ne va vraiment pas, à mon avis.

On the other hand, if that plan goes off the premises and the plan anticipates things such as downsizing perhaps, change in markets, or opening up in a different area of the country, then that would give us a lot of grief.

If the audit officer is there for only two or three days, I understand: we've got to take this back. But that was not the chief commissioner's testimony.

Mr. Wood: No.

Mr. Lomax: The testimony was 12 to 14 weeks, really.

Mr. Wood: You also recommend that employment equity tribunals should consist of three members and that at least one member should have expert knowledge and experience related to business and human resources management. I'm just curious as to why you included this statement specifically. Have you had experience with unqualified Human Rights Tribunal members?

Mr. Lomax: I think all of the banks have had experience with tribunal members where it would appear as if the experience spans quite a broad spectrum and where there is a very different level of comfort with regard to the tribunal members' knowledge of employment equity legislation.

Mr. Wood: Have you got problems?

Mr. Lomax: Our discomfort level varies.

Mr. Wood: It's getting late in the day.

Mr. Lomax: Generally speaking, many of them are very good, but others. . .

I heard the previous testimony about some retired lawyers. Well, some retired lawyers are terrific at registering residential mortgages, but they might not have really wrapped their mind around the intricacies of this type of legislation. I don't say that you need to be a brain surgeon, but you really have to be up to speed here. The role of the employer is at stake, as well as the individual complainant. A part–time retired person is not the best model.

Mr. Wood: Your other recommendation was that the definition of persons with disabilities be amended—

Mr. Lomax: Yes.

Mr. Wood: —so that it is clearer and in harmonization with StatsCan's health and activity limitation survey.

Mr. Lomax: Yes.

• 1740

Mr. Wood: However, the onus is still on the employee to self-identify as a disabled person. By putting this in, are you hoping this will clarify the definition; will make more people self-identify? Or is this an effort to use the statistics to identify more people?

Mr. Lomax: I think there are two issues here. This issue's been on the table for a long time. I recall discussing this with the minister of the day, Flora MacDonald. This goes back a long time.

[Translation]

En revanche, si l'agent sort le programme des bureaux de la banque et qu'on y prévoit des choses comme une réduction des effectifs, un changement dans les marchés, ou l'ouverture de bureaux dans une nouvelle région du pays, cela pourrait nous causer bien du tort.

Si le vérificateur n'est là que pour deux ou trois jours, je comprends: il faudrait revenir sur notre position. Ce n'est pas ce que disait le président de la commission.

M. Wood: Non.

M. Lomax: Il disait en fait 12 ou 14 semaines.

M. Wood: Vous recommandez également que les tribunaux de l'équité en matière d'emploi comptent trois membres et qu'au moins d'entre eux ait d'excellentes connaissances et une bonne expérience de la gestion des affaires et des ressources humaines. J'aimerais savoir exactement pourquoi vous faites cette déclaration. Avezvous eu à traiter avec des membres incompétents du Tribunal des droits de la personne?

M. Lomax: Je pense qu'il est arrivé à toutes les banques de traiter avec des membres d'un tribunal qui pourraient avoir une expérience assez large mais qui étaient plus ou moins versés dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Wood: Avez-vous des problèmes?

M. Lomax: Cela nous dérange, d'une manière variable.

M. Wood: Il se fait tard, monsieur Lomax.

M. Lomax: En général, beaucoup sont très bons, mais d'autres...

J'ai entendu le témoins précédent parler de certains avocats à la retraite. Eh bien certains avocats à la retraite font très bien leur travail lorsqu'il s'agit d'inscrire des hypothèques résidentielles, mais peuvent ne pas avoir compris les subtilités de ce genre de loi. Je ne dis pas qu'il faut avoir la tête à Papineau, il faut certainement être alerte. Le rôle de l'employeur est en jeu ainsi que l'intérêt du plaignant. Un juge partiellement à la retraite n'est pas le meilleur modèle.

M. Wood: Vous recommandez également que l'on modifie la définition de personnes handicapées...

M. Lomax: Oui.

M. Wood: ...vous voulez qu'elle soit plus claire et qu'elle soit harmonisée avec les critères de l'enquête de statistiques Canada sur la santé et les limitations d'activité.

M. Lomax: Oui.

M. Wood: Mais il reste que c'est à l'employé de s'identifier comme personne handicapée. En apportant cette modification, espérez-vous clarifier la définition? Est-ce que davantage de gens s'identifieront? Ou est-ce que vous voulez utiliser les statistiques pour identifier davantage de personnes?

M. Lomax: Je pense qu'il y a deux questions à considérer. On parle de ce sujet depuis quelque temps déjà. Je me souviens d'en avoir parlé avec la ministre de l'époque, Flora MacDonald. Cela remonte à loin.

On the issue of definition of disability, employers are asking different shades of the question. We have been asking, since this legislation was brought in, that the government define what a disability is. We would like to know, because not all employers are asking exactly the same question. That in itself is not terribly pernicious—until you reach the point where you've begun to compare multiple employer data. Now you're not necessarily comparing apples and apples.

On the issue of HALS, I'll ask Ms Pérez to speak.

Ms Fresia Pérez (Chairman, Employment Equity Standing Committee, Canadian Bankers Association): The definition in HALS actually is slightly different from the definition that we're currently working with and that is being suggested under the bill. In our view it encompasses a larger population. It then does not reflect the population included in the Employment Equity Act.

The HALS definition basically divides people into five subsets. In any of those situations, people can self-identify as having a disability, which is not the case under the three-part definition the Employment Equity Act uses.

Mr. Lomax: So they're not in harmony.

Mr. Wood: Does the banking association use the HALS? No?

Mr. Lomax: There are different uses among different banks.

Judy, what does your bank use? Do you use HALS?

Ms Jaeger: We use the definition prescribed under the current Employment Equity Act. There are a couple of problems, though. When you're being compared with an external number for workforce availability, it's based on HALS, which obviously may not reflect the same group of the population. That's part of our concern.

The issue of self-identification is a related issue. The current requirement to have people self-identify, first, and then say they are disadvantaged at work and have a persistent impairment, does lead some of our employees to tell us they don't really want to be in that category.

Mr. Lomax: The Bank of Nova Scotia, to give you one easy example, has a branch manager in British Columbia who is totally sight-impaired. He does not code himself as being disadvantaged in the worksite. The number doesn't count. Now surely that was not the intent of Parliament when this was put in. But that's how it works, because he answers only one field: "Yes, I am disabled". "Do you feel disadvantaged in the worksite?" "No". He has \$10,000 worth of equipment sitting beside him and it is very supportive. He doesn't feel disadvantaged at all.

Mr. Wood: Which definition are you comfortable with, as the banking association? Do you have one?

Mr. Lomax: The banking association per se doesn't have a comfort level with one definition. Various banks are using different definitions.

[Traduction]

Au sujet de la définition de personne handicapée, les employeurs posent des questions différentes. Depuis l'avènement de cette loi, nous demandons au gouvernement de définir ce qu'est une personne handicapée. Nous aimerions le savoir, parce que les employeurs ne posent pas tous exactement la même question. Jusque-là, ce n'est pas tellement dommageable mais ça peut l'être lorsqu'on commence à comparer les données de divers employeurs. On ne compare pas nécessairement des pommes et des pommes.

Au sujet de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, je vais demander à M^{me} Pérez de vous répondre.

Mme Fresia Pérez (présidente, Comité permanent de l'équité en matière d'emploi, Association des banquiers canadiens): La définition aux fins de l'Enquête est légèrement différente de la définition que nous utilisons actuellement et qui est proposée dans le projet de loi. À notre avis, elle englobe davantage de personnes. Elle ne correspond donc pas à la population visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La définition de l'Enquête répartit les gens en cinq catégories. Dans chacune, les personnes peuvent s'auto-identifier comme personnes handicapées, ce qui n'est pas le cas pour la définition à trois volets de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Lomax: Elles ne sont donc pas harmonisées.

M. Wood: Est-ce que l'Association des banquiers utilise les critères de l'Enquête? Non?

M. Lomax: Il y a des usages différents selon les banques.

Judy, quels critères utilise votre banque? Ceux de l'Enquête?

Mme Jaeger: Nous utilisons la définition prescrite par la Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi. Il y a toutefois certains problèmes. Lorsqu'on compare nos chiffres avec d'autres, se rapportant à la disponibilité de la main-d'oeuvre, ces derniers sont fondés sur des critères de l'enquête. Il ne s'agit donc pas du même sous-groupe de la population. C'est l'une de nos préoccupations.

La question de l'auto-identification en est une autre. On exige actuellement que les personnes s'auto-identifient, puis qu'elles disent si elles sont désavantagées dans leur travail, et si elles ont une déficience durable ou récurrente. À cause de cela, certains de nos employés nous disent qu'ils ne veulent pas se retrouver dans cette catégorie.

M. Lomax: Je vais vous donner un exemple facile, celui de la Banque de la Nouvelle-Écosse. En Colombie-Britannique, nous avons un directeur de succursale qui est tout à fait aveugle. Pourtant, il ne dit pas qu'il est désavantagé au travail. Les chiffres ne comptent pas. Ce n'était certainement pas l'intention du Parlement qui a pris cette disposition. Mais c'est ainsi que ça marche, parce que cet employé répond à une question: «Oui, je suis une personne handicapée». Mais ensuite, il répond: «Non, je ne suis pas désavantagé au travail». Il a autour de lui des appareils valent 10 000\$ pour l'aider dans son travail. Il ne se sent pas du tout désavantagé.

M. Wood: Quelle définition vous conviendrait, en tant qu'association de banque? En avez-vous une?

M. Lomax: L'association des banques, en tant que telle, ne privilégie aucune définition. Chaque banque a la sienne.

Our comfort level would be for the government to make its mind up on what it wants used. Take away the ambiguity and the variations that are currently out there, because then we get criticized only...

I can't tell you that my definition is the same as CP's, or the same as Bell Canada's, because everybody sits down and says, well, I think this is what it means. We design our own self-identification questionnaires, we give different examples of different diseases, visible and invisible. You get great variation.

So it would be very helpful for somebody to put their mind to this. If I go back to day one, Mr. Fairweather promised me he would do this. We still haven't seen it.

The Chair: Mr. Lomax, would you make an undertaking, through your association, to provide the committee with the various definitions that have been used by the different banks in the country?

Mr. Lomax: Yes, we'd be delighted.

The Chair: That would be appreciated.

Mrs. Gagnon.

Mme Gagnon: Bonjour. Vous avez parlé de groupes historiquement désavantagés, et plusieurs de nos témoins nous ont demandé que les gais et les lesbiennes soient un groupe désigné afin que la loi s'applique s'applique aussi à eux. Êtes—vous d'accord sur cette recommandation? Trouvez—vous que c'est un groupe susceptible d'être victime de discrimination dans l'équité en matière d'emploi?

• 1745

Mr. Lomax: I certainly don't believe there is discrimination with regard to employment in the Canadian banks. My response is, I suppose, somewhat anecdotal because gays and lesbians don't self-identify per se on any form of a questionnaire. Having said that, in real terms we know we have gays and lesbians on our payroll.

There is the issue with regard to benefits. In part, I would suggest to you this is being held up because of the federal government's being under the federal Labour Code, and so we have these problems in terms of what to do with regard to benefits. Are they going to be taxable, non-taxable? The Pension Benefits Standards Act prohibits having a same-sex surviving spouse. We are waiting for the minister, who has been suggesting now for some time this would be clarified.

I think you will see once these impediments drop away there will be even less difficulty with regard to having a level playing field for gays and lesbians.

Mme Gagnon: Ne pourriez-vous pas prendre cette décision par vous-même? Je sais que les droits des gais et lesbiennes sont reconnus par la Ville de Montréal et d'autres organismes ou sociétés sans que le fédéral les reconnaisse par une loi spécifique.

Mr. Lomax: With respect, most of those employers are not under the federal Labour Code; they are under provincial legislation.

Mme Gagnon: D'accord. Je viens du Québec. Je voulais aussi vous interroger sur la promesse qui avait été faite d'abaisser la norme de 100 employés à 15. Le ministre du Développement des ressources humaines nous a dit qu'appliquer

[Translation]

Ce que nous souhaitons, c'est que le gouvernement décide ce qu'il veut. Il faut dissiper l'ambiguïté, éliminer les variantes actuellement utilisées, pour que nous ne soyons pas critiqués seulement. . .

Je ne peux pas vous dire si ma définition est la même que celle du CP, ou de Bell Canada, parce que chacun a décidé d'adopter sa propre définition. Nous concevons nous-même nos questionnaires d'auto-identification, nous donnons des exemples différents de diverses maladies, visibles ou invisibles. Il y a toutes sortes de variantes.

Il serait donc très utile que quelqu'un y réfléchisse. Au tout début, M. Fairweather avait promis de s'en occuper. Nous n'avons pas encore vu cette définition.

Le président: Monsieur Lomax, pourriez-vous vous engager, comme association, à fournir au comité les diverses définitions utilisées par les banques canadiennes?

M. Lomax: Oui, nous en serions ravis.

Le président: Nous vous en remercions.

Madame Gagnon.

Mrs. Gagnon: Good afternoon. You have talked about historically disadvantaged groups and many of our witnesses have asked that gays and lesbians become a designated group so that the legislation may apply to them as well. Do you agree with this recommendation? Do you feel that this is a group that could be discriminated against if it was not for employment equity?

M. Lomax: Je ne crois certainement pas qu'il y ait de la discrimination au sujet de l'emploi dans les banques canadiennes. Mais ma réponse est peut-être erronée puisque les gais et les lesbiennes ne s'auto-identifient pas comme tels sur quelque questionnaire que ce soit. Cela dit, dans la réalité, nous savons qu'il y a des gais et des lesbiennes parmi nos employés.

Il y a la question qui a trait aux avantages sociaux. C'est une question qui ne peut être réglée, en partie parce que le gouvernement fédéral est régi par le Code du travail canadien. C'est pourquoi nous avons des problèmes au sujet des avantages sociaux. Seront—ils taxables ou non? La Loi sur les normes de prestations de pension ne reconnaît pas les conjoints survivants du même sexe. Nous attendons que le ministre clarifie les choses, comme il a annoncé il y a déjà quelque temps qu'il le ferait.

Quand ces obstacles seront levés, vous verrez qu'il sera encore moins difficile de traiter les gais et les lesbiennes sur le même pied que les autres.

Mrs. Gagnon: But couldn't you make this decision yourselves? I know the rights of gays and lesbians have been recognized by the City of Montreal as well as other organizations or businesses, before the federal recognized them in a specific law.

M. Lomax: Sauf votre respect, la plupart de ces employeurs ne sont pas régis par le Code canadien du travail, mais par une loi provinciale.

Mrs. Gagnon: Yes, I am from Quebec. I also wanted to ask you about the promise that was made to lower the standard from 100 employees to 15. The minister of Human Resources Development has told us that the implementation of an

un programme d'équité en matière d'emploi était trop onéreux pour employment equity plan was to costly for small businesses. Since une petite compagnie. Comme votre performance dans ce domaine semble bonne, dites-moi si vous croyez que c'est une objection valable.

Mr. Lomax: I understood the suggestion had been made. I would like to show you the one report the Bank of Nova Scotia files in terms of employment equity. As you can see, it is over one inch thick. How an employer of 15 employees is going to cope with this is beyond my simple mind.

Mme Gagnon: Donc, vous pensez qu'il revient davantage aux grandes sociétés de maintenir un vrai programme d'équité en matière d'emploi et que les petites entreprises n'ont pas à le faire. Ce serait difficile pour ces dernières d'y arriver?

Mr. Lomax: The administrative burden here is not insignificant. I will give you an example. The City of Toronto several years ago refused to use the same fields for employment equity as the Government of Canada. As a contractor with the City of Toronto, my particular bank had to refile its data. To change our software and to reproduce these reports in the format the City of Toronto needed cost my bank \$260,000-just to make the hardware changes. That didn't result in one more person in a designated group coming on our payroll. That was to try to harmonize the needs of the various bureaucrats. It was not pleasant.

The small employer with a relatively small number of people, whether they be caught as the employer or the contractor. . . I shudder to think of the burden that would place on them, particularly with the suggestion of 15 employees.

Mme Gagnon: Merci.

The Chair: Before I yield the floor to Mr. Maloney, am I hearing there is a merit to pursuing to the best possible extent cooperation between provinces and the federal government insofar as reporting forms are concerned, to harmonize them?

Mr. Lomax: Mr. Chairman, I think the more we can achieve in terms of harmonization among the various jurisdictions on this issue, the better everything will be. I don't think Canada can afford to continue to have competing jurisdictions in terms of employment equity. It is sad to see the various jurisdictions thus far have not shown much political will to harmonize their requirements.

• 1750

I recall when Mr. Kroeger was the deputy minister several years ago. In terms of interprovincial meetings, he tried valiantly to harmonize the requirements. If he were here today, I don't think he would tell you he achieved much success.

Mr. Maloney: Your manager out west who was visually impaired and had \$10,000 worth of equipment beside him, did you buy that equipment?

Mr. Lomax: Yes, we did.

Mr. Maloney: Is adapting to people with disabilities a policy of your bank?

[Traduction]

your performance in this field is pretty good, tell me if you think that this objection is valid.

M. Lomax: Je crois que cette suggestion avait été faite. J'aimerais vous montrer le rapport sur l'équité en matière d'emploi de la Banque de la Nouvelle-Écosse. Comme vous le voyez, il a plus d'un pouce d'épaisseur. Je ne vois vraiment pas comment une entreprise de 15 employés pourrait arriver à à affronter ça.

Mrs. Gagnon: So you feel that bigger companies should maintain a true employment equity plan, and not small firms, for whom it would be too difficult to do?

M. Lomax: Le fardeau administratif est considérable. Je vais vous donner un exemple. Il y a quelques années, la Ville de Toronto a refusé d'utiliser les mêmes catégories que le gouvernement fédéral pour l'équité en matière d'emploi. Comme ma banque a conclu des marchés avec la Ville de Toronto, il lui a fallu présenter de nouveau ces données. Simplement pour modifier nos logiciels et pour produire des rapports selon la présentation exigée par la Ville de Toronto, il nous a fallu dépenser 260 000\$-pour des changements de matériel informatique. Pas une seule personne de plus d'un groupe désigné n'a été embauchée. Nous devions simplement nous conformer aux besoins dissemblables de divers bureaucrates. Ce n'était pas agréable.

Le petit employeur, avec un effectif réduit, en tant qu'employeur ou soumissionnaire... Je frémis en pensant au fardeau que cela représenterait pour des petites entreprises, particulièrement celles qui ne comptent que 15 employés.

Mrs. Gagnon: Thank you.

Le président: Avant de céder la parole à M. Maloney, dois-je comprendre qu'il doit y avoir la meilleure collaboration possible entre les provinces et le gouvernement fédéral pour ce qui est de l'harmonisation des rapports?

M. Lomax: Monsieur le président, je crois que plus on harmonisera les choses entre les diverses compétences intéressées, mieux ce sera pour tous. Je ne pense pas que le Canada puisse se permettre ces compétences parallèles pour l'équité en matière d'emploi. Malheureusement, les parties intéressées n'ont pas jusqu'ici manifesté une volonté politique d'harmoniser leurs exigences.

Je me souviens de l'époque où M. Kroeger était sous-ministre. C'était il y a quelques années. Lors de rencontres interprovinciales, il a fait de vaillants efforts pour qu'on harmonise les exigences. S'il était ici aujourd'hui, je ne pense pas qu'il pourrait vous parler de grandes réussites.

M. Maloney: Vous dites que votre directeur aveugle, dans l'Ouest, dispose d'appareils valant 10 000\$. Avez-vous acheté ce matériel?

M. Lomax: Oui.

M. Maloney: Est-ce que les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées font partie des politiques de votre banque?

Mr. Lomax: Yes, absolutely.

Mr. Maloney: That's excellent.

Going back to the problems with your tribunals—

Mr. Lomax: All the banks have a similar strategy, I would add. They all have various funds set up. If a person needs a huge enlarger for reading, if we need machines that will read Braille, if we need whatever devices, we automatically get them.

Mr. Maloney: You are a service industry. You're very responsive to public opinion—

Mr. Lomax: Yes.

Mr. Maloney: —and public wants and needs. Do you feel some of the clientele you deal with, your customers...? I think the suggestion was Mr. Strahl's. Perhaps we don't even need employment equity because it's a good thing and people will do it. But do you think your customers in the manufacturing or construction industry, for example, would or should feel the same?

Mr. Lomax: I believe they should feel the same. As a person who's 59 years old, who was born in this country, was educated in this country, and has made his living in this country, I'm still very optimistic that over the long term, the person in manufacturing would conclude it would be to the disadvantage of his particular corporation not to pursue a more equitable distribution and look carefully at the historical hiring patterns.

Mr. Maloney: Have you in fact seen this to date?

Mr. Lomax: I wish I had a senior credit officer here who would probably be able to help me in terms of clients of the bank. But I would be inclined to say, yes, I think there is sufficient empirical evidence. I can think of cases where employers are going out of their way in terms of seeking talent from the non-traditional pools, and they are being delighted at what they find.

Mr. Maloney: Thank you. Moving to the question of tribunals, it appears from your earlier testimony that you have had difficulty with tribunals, perhaps because of a lack of expertise. Do you feel there should be separate tribunals to hear these types of cases, perhaps with more professional people with experience in these areas?

Mr. Lomax: On that issue, I think there should be a three-person tribunal.

Mr. Maloney: One of whom is from the business community.

Mr. Lomax: Absolutely.

Mr. Maloney: What about one from one of the four designated groups?

Mr. Lomax: There should be at least one with an understanding of contemporary human resource management issues and business principles. I suppose that person could theoretically be from academe.

Mr. Maloney: What about a representative from one of the four designated groups? Is that good, bad or indifferent?

[Translation]

M. Lomax: Oui, certainement.

M. Maloney: Voilà qui est excellent.

Revenons à vos problèmes avec les tribunaux...

M. Lomax: J'aimerais ajouter que toutes les banques ont une stratégie semblable. Divers fonds ont été créés pour cela. Si une personne a besoin d'un agrandisseur ou d'un appareil de lecture en braille, quel que soit l'appareil, nous le lui procurons automatiquement.

M. Maloney: Vous êtes dans le secteur des services. Vous devez donc être très sensible à l'opinion publique. . .

M. Lomax: Oui.

M. Maloney: . . . ainsi qu'aux besoins du public. Pensez-vous que votre clientèle, que vos clients. . . Je pense que c'est M. Strahl qui l'avait suggéré. Peut-être que nous n'avons même pas besoin de l'équité en matière d'emploi parce qu'en soi, c'est une bonne chose, et, on le fera volontiers. Mais pensez-vous que vos clients dans le secteur manufacturier ou dans celui de la construction, par exemple, ont ou devraient avoir la même idée?

M. Lomax: Je crois qu'ils devraient avoir la même opinion. J'ai 59 ans, je suis né au Canada, j'y ai été instruit et j'y ai travaillé et je suis très optimiste: je crois qu'à long terme, les employeurs du secteur manufacturier devront se rendre compte qu'il est désavantageux pour leur entreprise de ne pas accorder des emplois d'une manière plus équitable et de ne pas bien réfléchir à la façon dont on a historiquement procédé aux embauches.

M. Maloney: Est-ce que vous avez constaté cela, jusqu'ici?

M. Lomax: J'aimerais avoir avec moi un responsable du crédit qui pourrait mieux que moi répondre à une question relative aux clients de la banque. Mais je crois que je peux répondre: oui, il y a suffisamment de faits qui nous le prouvent. Je pense à certains cas où des employeurs ont fait des efforts particuliers pour trouver des gens compétents dans des groupes non traditionnels et qui ont été ravis du résultat.

M. Maloney: Merci. Passons maintenant à la question des tribunaux. Vous disiez tantôt que vous aviez éprouvé des problèmes avec les tribunaux, peut-être à cause d'un manque de compétence. Pensez-vous que pour l'audition d'affaires semblables, il devrait y avoir des tribunaux séparés, dont les membres auraient davantage d'expérience dans ces domaines?

M. Lomax: À ce sujet, je crois que les tribunaux devraient compter trois membres.

M. Maloney: Dont l'un du secteur des affaires.

M. Lomax: Certainement.

M. Maloney: Est-ce que l'un des membres doit provenir de l'un des quatre groupes désignés?

M. Lomax: Au moins un des membres doit bien comprendre les principes modernes de la gestion des ressources humaines. Cette personne pourrait en théorie être un universitaire.

M. Maloney: Doit—il y a avoir un représentant de l'un des quatre groupes désignés? Serait—ce une bonne chose, une mauvaise chose ou est—ce que cela n'a pas d'importance?

[Texte]

Mr. Lomax: I would be indifferent in terms of a threeperson panel. I would go back to the previous person who was in this chair. He made a very interesting point. Surely the issue here is to bring objectivity to the conclusion of the tribunal. So the make-up of the tribunal is not a win or lose one. It's to bring objectivity to the process. There is a question here as to what kind of baggage you bring. If you're from a designated group and you can bring objectivity to the issue, that's terrific.

Mr. Maloney: Moving to section 6 and your desire to have clarification of "undue hardship", do you have any suggestions. . ? Do you feel the affected parties should consider this a little more? Do you have some direction for us in this respect?

Mr. Lomax: That's a tough question. Undue hardship is all in the eye of the beholder. We have made some suggestions on the issue. Over the years, we've been concerned about what would constitute undue hardship. Perhaps the easiest way for me to respond to your question would be to give you an example.

Suppose we were talking about every Canadian branch bank having wheelchair access. If the legislation said 8,000 Canadian branch banks had to tear out the fronts of their buildings and put in wheelchair access in the next 24 months, I think that would be undue hardship despite the fact there's a general perception we have deep pockets. However, if you were to say that at the time of any major retrofit for a Canadian branch bank, or at the time of construction of any new branch bank, wheelchair access should be installed, I don't think that's undue hardship. I think there's a difference.

• 1755

The Chair: I previously posed a question to the Human Rights Tribunal about in camera hearings, where the proposed legislation allows the employer to request them. What guidelines could you provide to the committee to be contained in the regulations for requests for in camera meetings? Are you able to share those with the committee today?

Mr. Lomax: I can only think of maybe one or two possible circumstances. I think Mr. Norton already mentioned there would be a case, particularly if it involved a confidential medical problem where you're trying to protect the individual but there are medical records, etc. I think that's a bona fide instance. The second instance, I think, would again involve the employment equity plan being an integral part of the employer's overall business plan. I think that's a legitimate case for which to request an in camera...

If I represent a Canadian bank that's competing with a major credit union in the city of Vancouver and the case is in Vancouver, I think I'm entitled to some privacy.

The Chair: With respect to not getting the documents away from the premises of the institution, do you have any abbreviated form of the plan? Could you delete potential secret dans certains cas soumettre un résumé du plan? Ne pourriez-

[Traduction]

M. Lomax: Cela n'a pas d'importance pour le tribunal de trois personnes. Revenons sur ce qui disait le témoin précédent. Il a dit quelque chose de très intéressant. Ce que l'on veut d'abord, c'est que les conclusions du tribunal soient objectives. Ce n'est pas pour gagner ou pour perdre que l'on veut insister sur la composition du tribunal mais pour que le processus soit plus objectif. Il faut se demander quel est le bagage de chacun des membres. Si vous provenez d'un groupe désigné et que vous pouvez être objectif, tant mieux.

M. Maloney: Passons à la question 6 et aux éclaircissements que vous voulez au sujet de l'expression «préjudice injustifié». Avezvous des suggestions? Pensez-vous que les parties intéressées devraient en tenir compte davantage? Qu'avez-vous à nous dire à ce sujet.

M. Lomax: C'est une question difficile. En effet, chacun peut interpréter différemment le «préjudice injustifié», selon son intérêt. Nous avons fait des suggestions à ce sujet. Depuis des années, nous sommes préoccupés par ce que doit constituer un préjudice injustifié. Pour vous répondre, un exemple serait peut-être la meilleure solution.

Imaginons que l'on exige de toutes les succursales canadiennes qu'elles aient un accès pour fauteuil roulant. Si la loi stipule que 8 000 succursales de banques canadiennes devront détruire leur façade et installer une rampe pour fauteuils roulants d'ici deux ans, je pense que cela constituerait un préjudice injustifié, même si l'on croit généralement que nos goussets sont bien garnis. En revanche, si vous dites qu'en cas de rénovation d'une succursale, ou qu'à la construction d'une nouvelle succursale, il faudra installer une rampe pour fauteuils roulants, cela ne causera pas à mon avis un préjudice injustifié. Voilà toute la différence.

Le président: J'avais posé une question au tribunal des droits de la personne portant sur la possibilité de tenir les audiences à huis clos, à la demande de l'employeur, comme le prévoit le projet de loi. Avez-vous déjà des directives que vous pourriez soumettre au Comité, à inclure dans la réglementation, et concernant ces demandes d'audiences à huis clos? Est-ce que vous pouvez déjà, c'est-à-dire aujourd'hui, nous les soumettre?

M. Lomax: Je ne peux pour le moment penser qu'à une ou deux situations possibles. M. Norton en a déjà parlé, il s'agit du cas où un dossier médical particulièrement confidentiel doit être protégé etc. Je pense que c'est une raison majeure. L'autre situation à laquelle je peux penser serait celle où le plan d'équité en matière d'emploi ferait partie intégrante du plan général d'entreprises. Là aussi on peut de façon tout à fait légitime demander le huis clos...

Imaginez que je représente une banque canadienne en concurrence avec une grande caisse de crédits de la ville de Vancouver, et que l'audience ait lieu à Vancouver: je pense avoir le droit à une certaine protection.

Le président: Et en ce qui concerne la question des documents qui ne doivent pas sortir des lieux, auriez-vous des alternative proposals? For example, could you get an solutions de rechange à proposer? On pourrait par exemple [Text]

business plans, which are legitimate concerns, and at the same time refer to the detailed document that sustains your conclusion in that abbreviated form? A compliance office could take that away, but if he wants a detailed document he could go back and sit with the officer of the bank.

Mr. Lomax: I have no difficulty with what you've just outlined. In my view, in this process, it could be worked out amicably 999 times out of 1,000. The issue is whether it should be in the legislation that the commission has the right to take the document out unilaterally. We would argue it shouldn't. It should be an issue of whether there is a bona fide reason why this document has to leave. If there is, what parts are really causing the employer significant heartburn in terms of a competitive disadvantage? I'm sure this can be negotiated, but we find it quite offensive to unilaterally have the power to say, I can walk out with this whether you like it or not.

The Chair: In the court system a defence counsel may ask a judge to see a particular piece of information that may be very sensitive in terms of being exposed to the public, and the judge may decide to examine it in camera in his or her chamber. Is that kind of process acceptable to your institution?

Mr. Lomax: I don't think we would have any difficulty with that.

The Chair: You mentioned, in reply to Mr. Strahl's question, the importance of market forces in your being a proponent of employment equity plans even before the Employment Equity Act. You also said you now support the proposed employment equity legislation. Just to put it on the record, do you think the two are complementary?

Mr. Lomax: Yes.

The Chair: In terms of the penalty in the proposed legislation, one group of witnesses indicated perhaps \$50,000 was too small an amount for banks that earn multimillion dollars. How do you react to that statement?

Mr. Lomax: I don't really think I'm in a position to respond to that question. As far as the banks are concerned, we hope we would never be in violation and have to pay any penalty, whether it's \$1,000 or \$1 million. That's not the name of the game. In the final analysis, in some way, this is going to be driven by a threshold of whether it's 100, 15, 25 or whatever.

1800

The penalty is an interesting piece of reading. I'm not sure it's ever been applied yet in the history of the act in the eight years it's been demande même, depuis huit ans que la loi est en vigueur, si elles ont in play. I'm not a lawyer, but I've never seen any cases that have jamais été appliquées. Je ne suis pas avocat, mais je n'ai jamais vu come across my desk in which these penalties have been exercised. d'exemple d'application de ces sanctions. Mais il est certain que But it's a nice kind of sword of Damocles to have hanging over one's c'est une véritable épée de Damoclès suspendue au-dessus de vous.

The Chair: History tells us that this exists.

[Translation]

vous pas par exemple supprimer les passages les plus confidentiels, on comprend très bien pourquoi, et en même temps dans votre résumé renvoyer au document complet qui explique comment, dans la forme résumée que vous avez présentée, vous parvenez à telle ou telle conclusion? Les services de vérification pourraient emporter avec eux cette forme abrégée du plan, et s'ils ont besoin de plus de détails, revenir vous voir et en discuter avec un des directeurs de la banque.

M. Lomax: Cela me paraît tout à fait acceptable. Je pense que dans 999 cas sur 1 000 on pourra s'entendre à l'amiable. La question est de savoir si la loi doit effectivement préciser que la commission peut, de son propre chef, exiger que tout le document puisse lui être confié. Nous ne le pensons pas. Il faudra chaque fois juger en l'espèce, et voir si il y a de bonnes raisons de lui confier effectivement le document. Et dans l'affirmative, il faudra peut-être voir de plus près quelle partie du document pourrait être pour l'employeur un sujet de préoccupation, pour des raisons de concurrence déloyale. Tout cela peut être négocié, mais nous trouverions tout à fait inacceptable que la commission puisse de façon unilatérale déclarer qu'elle emporte tel ou tel document, que cela nous plaise ou non.

Le président: Dans les tribunaux, l'avocat de la défense peut demander au juge la permission de consulter telle ou telle pièce du dossier, qui peut être confidentielle et interdite au public, auquel cas le juge peut décider de lui communiquer le document à huis clos, dans son propre bureau. Est-ce que ce genre de procédure vous paraît acceptable?

M. Lomax: Effectivement, je ne pense pas que cela fasse de difficultés.

Le président: Dans votre réponse à M. Strahl vous avez expliqué comment vous en étiez arrivé, sous la pression des forces du marché, à vous-même proposer des plans d'équité en matière d'emploi, bien avant la Loi du même nom. Vous dites également appuyer maintenant le projet de loi qui nous est soumis. Pour le compte rendu de séance, dites-nous si, d'après vous, il y a complémentarité.

M. Lomax: Oui.

Le président: Passons maintenant aux sanctions qui sont proposées dans le projet de loi: certains témoins nous ont dit que 50 000\$ était trop peu pour des banques qui dégagent des millions de dollars de profit. Qu'en pensez-vous?

M. Lomax: Je ne pense pas être en mesure de répondre à la question. Pour ce qui est des banques, nous espérons ne jamais enfreindre la législation, ni avoir d'amendes à payer, qu'il s'agisse de 1 000\$ ou d'un million de dollars. Ça n'est pas comme ça que ça marche. Et au bout du compte, d'une certaine manière, il faudra bien que l'on fixe un seuil, que ce soit 100, 15, 25 ou autre.

Toute la partie sur les sanctions est intéressante à lire. Je me

Le président: L'histoire confirme donc l'existence de ce genre de chose.

[Texte]

With respect to accommodations for disabled people, or people with disabilities, in the experience of the banks in which renovation in fact has to be done—this is not the new buildings, etc., that you said would be acceptable—what would be the average cost to allow, say, wheelchair accessibility?

Ms Jaeger: It varies a lot. It depends on the current location and how much adjustment needs to be made. It's really hard to kind of pin this down to a number, because it would depend on what access is already there. Say you have to tear out everything. We probably would try not to do that. We'd probably try to find an alternate work location or that sort of thing or find out when that location is scheduled for renovation.

It can become very costly if you have to start looking at tearing out your whole entrance and trying to put in an elevator if the washrooms are on the second floor. It can get pretty costly. An elevator retrofit is \$100,000.

Mr. Strahl: I thought to myself, with a company or industry like this, what else is one going to say except that one is delighted to comply. Of course you'll comply because it's the law. It's not a case of whether you are delighted to comply. Of course you would be delighted to obey the law.

The other example we had was Keith Spicer, who was before us. There are CRTC employment equity forms and guidelines and Ontario forms and guidelines. There are federal forms and guidelines. There are up to four levels of guidelines.

Of course they're delighted to comply. Say you have a radio Of course everyone's delighted; I'm delighted too.

Maybe you said enough. They have to get their act together because there are sometimes three or four levels.

Take the self-designated groups. You talk about the HALS qualification or whatever. Say all the groups are self-designating. The Public Service Commission of Canada says that, in the disabled category, there may be as many as two and half times as many people with disabilities than are self-designated in the public service. In other words, they may not consider themselves disabled or they don't want someone to know they're disabled, or whatever. It might be up to two and a half times as many.

How will you ensure that someone is truly disabled or truly anything? Are you satisfied with this self-designation? We have males and females. That's maybe fairly easy to figure out if someone is willing to give up that information. The second thing, though, is very difficult. Am I aboriginal or am I a visible minority?

[Traduction]

Il est arrivé que les banques aient à faire des travaux de rénovation pour l'accès dont ont besoin les handicapés, ou les personnes qui souffrent d'un handicap-je ne parle pas de nouvelles constructions, ce qui ne vous pose apparemment aucun problème-quel serait par exemple le coût moyen de la construction d'une rampe d'accès?

Mme Jaeger: Cela peut varier. Cela dépend de l'emplacement, et des travaux qu'il faut entreprendre. On ne peut pas donner de chiffre absolu, tout dépend des ouvertures déjà en place. Mais supposons qu'il faille tout détruire. Cela deviendrait très difficile, et nous chercherions alors probablement un autre lieu de travail possible, ou nous nous renseignerions sur la date prévue pour les prochaines rénovations.

Si vous êtes obligés de complètement détruire l'entrée d'un immeuble et s'il faut installer un monte-charge au cas où les toilettes sont au deuxième étage, cela peut devenir très coûteux. Cela finit par coûter cher. Refaire un ascenseur coûte 100 000\$.

M. Strahl: Je pensais, dans ce genre de secteur d'activité, on va évidemment nous dire qu'on est ravi de respecter les nouvelles dispositions. Effectivement vous les respecterez puisque c'est la loi. Ravi ou non! Bien sûr, vous serez absolument ravis de respecter la

Nous avons eu l'exemple de Keith Spicer, qui comparu devant le comité. Il y a d'un côté les formulaires et les directives sur l'équité en matière d'emploi du CRTC, puis les formulaires et les directives de l'Ontario, même chose pour le palier fédéral. Il y a jusqu'à quatre niveaux de directives.

Là encore évidemment on est ravi de se conformer à la législation station. They're delighted to comply too, or they don't get a licence. en place. Prenons le cas une station de radio. Là encore on est ravi d'appliquer la loi, puisque dans le cas contraire on n'obtiendrait pas de licence d'exploitation. Là encore tout le monde est absolument ravi, moi le premier.

> Vous avez peut-être dit: «Assez!» Il va bien falloir qu'on mette un petit peu d'ordre là où il y a trois ou quatre paliers différents de directives.

> Prenons maintenant la question de l'auto-identification. Vous avez cité l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité. Supposons que l'auto-identification s'applique à tous les groupes. La Commission de la fonction publique du Canada prétend que dans la catégorie des personnes handicapées, il y a réellement deux fois et demi plus d'handicapés qu'il n'y a de personnes à se déclarer tels dans la fonction publique. Autrement dit, voilà des gens qui ne se considèrent pas handicapés, ou pour une raison ou une autre ne veulent être considérés tels. Il v en a en réalité plus de deux fois et demi plus.

> Comment garantirez-vous que telle ou telle personne est véritablement handicapée, ou véritablement autre chose? Êtes-vous satisfait de la façon dont l'auto-identification est définie? Evidemment, pour le sexe, masculin ou féminin, c'est plus facile à vérifier, lorsque quelqu'un a oublié de le noter. Mais dans les autres cas, suis-je un autochtone, suis-je minorité visible, c'est plus difficile.

[Text]

Mr. Lomax: You raise a good question. Certainly this is an issue of individual privacy. There's no question about it. I have no doubt that in the banks we also have under—representation. That is, we have more people working for us who have bona fide disabilities than who choose to self—identify, for whatever reasons. This is particularly so with the less visible problems.

Mr. Strahl: I can understand that. My background is logging contracting. That's the last time I had to actually work for a living and before I was into this. We had a one-armed guy who was loading logs. I can self-identify him. There was another guy, though, who couldn't bend his knees. He had to have some adjustments made to run another loader. That was not so obvious. I probably had others whom I maybe never knew about.

• 1805

What I'm getting at is in the self-designation, if you're trying to target people who either lie to you about their self-designation or are unwilling to self-designate, you really have no way of knowing how successful you've been sometimes.

Mr. Lomax: I agree.

Mr. Strahl: Is there any way around that?

Mr. Lomax: I don't think there's an easy solution for that.

Mr. Strahl: You just do your best and hope to recruit.

Mr. Lomax: There's a question here also of education. We have videos we send across our system so people are engaged in an educational process. We stress to them the confidentiality of this file. Each of us have security systems set up so people can't access that file. We make sure they understand that when we ask for this data at the time of hire or a re—identification at some later date, if, say, the fields have changed, this is to assist the employer in terms of compliance with this legislation. It's just not big brother being a snoop, etc.; it's an educational process.

I'm sure all the banks have experienced a higher degree of integrity in the self-identification process as the eight years have gone by; no doubt about it. Bear in mind, at the beginning when we started asking for this self-identification we were asking for the very same data the Canadian government had forbidden us to ask for during the previous 25 years. There was a little bit of cynicism out there, you know.

Mr. Strahl: There are four designated groups now. Some say gays, lesbians and bisexuals should be added as a fifth group. What about other groups? For instance, you mentioned you're 59. I hate to say anything, but when you hit 65 is there mandatory retirement?

The Chair: I should tell you that Norman Cousins, a former editor of *Saturday Review*, wrote in his book that life begins at 63.

Mr. Strahl: Good. I'm still waiting myself.

[Translation]

M. Lomax: Voilà une bonne question. Certes, il s'agit là d'une question de protection de la vie privée. Cela ne fait aucun doute. Je suis également certain que dans les banques c'est la même chose, à savoir que nous avons plus de personnes réellement handicapées que d'employés qui se sont déclarés tels, quelle qu'en soit la raison. Cela est tout particulièrement vrai lorsque le problème à déclarer est moins évidemment visible.

M. Strahl: Je comprends très bien. Je viens moi du secteur de l'exploitation forestière. C'est la dernière activité que j'ai eue comme gagne—pain. Nous avions un ouvrier manchot qui chargeait les billes de bois. Je pouvais évidemment immédiatement le repérer. Mais il y en avait un autre qui ne pouvait pas plier les genoux. Il a d'ailleurs fallu procéder à certains ajustements pour qu'il puisse servir une autre grue. Ça ne se voyait pas de façon aussi évidente. Il y en avait sans doute d'autres dont je ne suis jamais douté.

Avec ce système d'aut-identification, vous avez toujours du mal à savoir si les chiffres sont exacts, même si vous essayez de savoir qui a menti, ou qui n'est pas disposé à se déclarer.

M. Lomax: Je suis d'accord.

M. Strahl: Que peut-on alors faire?

M. Lomax: Je ne pense qu'il y ait de réponse simple à la question.

M. Strahl: Vous faites de votre mieux, en espérant que votre politique de recrutement touchera juste.

M. Lomax: Il y a là aussi une question d'éducation. Nous diffusons des vidéos dans tout notre réseau, des vidéos éducatives. Nous insistons auprès de nos employés sur la confidentialité de la formation contenue dans le dossier. Chacun d'entre nous a un code sécuritaire et personne ne peut avoir accès au dossier. Et nous nous assurons que les employés comprennent, lorsque nous demandons ces renseignements au moment du recrutement, ou plus tard, en cas de changement, qu'il s'agit de permettre à l'employeur d'appliquer la loi, et qu'il ne s'agit pas, de sa part, d'indiscrétion etc; il y a là tout un processus d'apprentissage.

Mais je suis sûr qu'après huit ans d'existence de la loi actuelle la situation a nettement progressé dans les banques pour ce qui est de la fiabilité de cette auto-identification. N'oubliez pas non plus qu'au début, lorsque nous avons demandé aux gens de s'identifier, cela voulait dire demander certains renseignements, ce qui nous avait été précisément interdit pendant 25 ans par l'Etat canadien. Tout cela pour vous dire qu'il y a toute une part de cynisme là-dedans.

M. Strahl: Nous avons maintenant quatre groupes désignés. D'après certains, les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels, devraient constituer un cinquième groupe. Et les autres groupes? Vous avez dit par exemple que vous aviez 59 ans. Je m'abstiendrai de commentaire, mais lorsque vous atteindrez les 65 ans, serez-vous contraint de prendre votre retraite?

Le président: Permettez-moi de vous faire remarquer que Norman Cousins, ancien éditeur de *Saturday Review*, écrit dans son livre que la vie commence à 63 ans.

M. Strahl: Très bien. J'attends encore.

[Texte]

Is there a mandatory retirement package in your bank, so at 65 you're toast?

Mr. Lomax: Ms Jaeger and I were just laughing about this because Ms Jaeger and I appeared in front of Mr. Redway when he chaired the previous committee and this very same question was asked of me: don't you think more senior citizens or senior residents of Canada should be an additional designated group? If you look at Hansard, my answer to that question was, "Only if you can guarantee me they are all bald". Hansard goes on to say that hon. members went "Ho, ho, ho".

We have to look at the demographics of the country. By the time you get to the year 2006, there are an awful lot of people in the baby bust section as against the people who are currently in their late 50s. I think we had better be more concerned about employment opportunities for them and the intake. There are going to be 24% leaving and 8% coming in. I think we'd better start wrapping our minds around that. If we do, I submit that employers, if they're losing the skill sets from people who are saying they want to go and they're hopeful of getting my CPP, will entice them to stay on. My own view is I don't think that has to be a designated group to be once again protected by this legislation.

Mr. Strahl: Market forces will drive that.

Mr. Lomax: In spades.

Mr. Strahl: Thank you.

The Chair: Only because my colleague did say you will comply because it is the law, you will comply because it is in the regulation, you will comply because it is in Ontario, can you affirm before the committee that you are complying with the law and with the act, not out of fear of law and penalty but because it is good business?

Mr. Lomax: Agreed.

The Chair: Thank you so much. On that note we will thank you on behalf of the committee.

This meeting is adjourned.

[Traduction]

Votre banque impose-t-elle la retraite obligatoire, si bien qu'à 65 ans on serait fichu?

M. Lomax: M^{me} Jaeger et moi-même étions en train de rire parce que nous avons tous les deux comparu, lorsque M. Redway était président du comité précédent, et cette même question nous avait été posée: ne pensez-vous pas que les personnes du troisième âge du Canada devraient être un groupe désigné, elles aussi? Si vous vous reportez au compte rendu de séance, vous verrez que j'ai répondu: «Seulement si vous pouvez me garantir qu'elles sont toutes chauves». Et le compte rendu poursuit en notant «Ho, ho, ho» des honorables députés.

Il faut tenir compte de la démographie du pays. Lorsque nous serons arrivés à l'année 2006, il y aura plus de gens du groupe du baby boom que de gens maintenant près de la soixantaine. Nous avons donc intérêt à nous poser des questions sur les possibilités d'emploi pour ces gens-là, et ceux qui arriveront sur le marché du travail. Il y en a 24 p. 100 qui quitteront la vie active, et 8 p. 100 qui y arriveront. Il va être temps de se poser des questions là-dessus. Dans ce cas, j'ai l'impression que les employeurs, qui risquent de perdre des employés compétents désireux de partir en retraite et de toucher leur régime de pension du Canada, feront tout pour les retenir. Voilà pourquoi à mon avis il n'est pas nécessaire d'en faire un groupe désigné protégé par cette nouvelle loi.

M. Strahl: Le jeu des forces du marché y suffira.

M. Lomax: Absolument.

M. Strahl: Merci.

Le président: D'après l'un de mes collègues, vous appliquerez le programme parce que c'est la loi, parce que c'est le réglement, et parce que c'est ce qui se fait en Ontario, je vous demanderai moi de confirmer pour le comité que vous appliquerez cette loi parce que c'est dans l'intérêt de vos affaires, et non pas simplement par peur du gendarme.

M. Lomax: Je le confirme.

Le président: Merci beaucoup. Nous allons donc vous remercier.

La séance est levée.



APPENDIX "HUSO-1"

SUBMISSION BY THE

PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

TO THE
STANDING COMMITTEE ON HUMAN
RIGHTS AND THE STATUS
OF DISABLED PERSONS

February 1995

The Public Service Alliance of Canada is pleased to present its views and recommendations to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons with respect to Bill C-64, an Act Respecting Employment Equity. The Alliance also appeared before the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act, in 1992. Given the absence of government reaction, we are concerned that this review process did not conclude with the required amendments to the Employment Equity Act. However, the enactment of the Ontario Employment Equity Act in 1994 and the work undertaken by the Alliance on equity issues have provided us with additional experiences that we have incorporated in our present submission to this Committee.

The Public Service Alliance of Canada represents over 170,000 workers. Our members work for federal government departments, federal crown corporations and agencies, the Yukon and Northwest Territories governments and a variety of other public and private sector employers. Our membership is determined by the hiring and retention decisions of employers and our membership represents a wide diversity of occupations, linguistic profiles, races, abilities, sexual orientation and beliefs. The Alliance is very proud that, through our democratic processes, our diverse membership has committed itself to equity principles. We strive to provide leadership and support for employment equity principles through educational programs which sensitize our membership on the impact of discrimination and training that enables our members to become strong advocates for equity principles in their workplaces, their union and their

communities. Through the negotiations process, we have consistently attempted to achieve language in our collective agreements that will protect our members from the many forms of systemic discrimination and we have also attempted to negotiate special measures such as:

- a) the establishment of child care centres
- b) the negotiation of equal pay for work of equal value
- c) the establishment of bias free classification standards
- d) improvements to the "no discrimination clause"
- e) the establishment of joint-union management committees to develop and implement employment equity plans
- f) religious leave provisions
- g) improved family care provisions
- h) training and developmental opportunities.
- i) an expansion of the definition of spouse to include someone of the same sex

We have also incorporated measures to increase the representation of equity groups in our union and we have funded and organized forums where our equity group members have further developed solutions and strategies for addressing systemic discrimination issues.

We are particularly pleased to have the Committee note that the Public Service Alliance of Canada has recently concluded the negotiation of a comprehensive employment equity program with its staff unions. We have already undertaken several "targeted" equity group staffing actions, and have done a complete reassessment of our policies and procedures governing our employment systems to ensure that these do not have an adverse impact on members from the equity groups. Our remedial measures are ambitious and the Alliance is committed to doing its utmost to ensure that we meet the numerical objectives that are found in our employment equity plan. The Public Service Alliance of Canada takes employment equity seriously and has worked hard to integrate its principles in all our activities.

We would first like to note that Bill C-64 introduces essential improvements in the Government's approach to employment equity.

The inclusion of portions of the federal public sector under the proposed employment equity legislation will ensure that private and public federal employers are treated on the same basis with respect to the compliance mechanisms that are being suggested. As well, the confusion that has previously existed with respect to the roles of the former Canada Employment and Immigration Commission (now known as Human Resources Development Canada) and the Canadian Human Rights Commission, appears to have been resolved. Ensuring that the Canadian Human Rights Commission has the legislative authority to ensure compliance by all employers who will be subject to the revised Employment Equity Act and outlining the responsibilities of the employment equity

compliance review officers should move the challenges to these roles out of the courts. Clearly the employer obligations with respect to the development of an employment equity plan are more comprehensive than the existing Employment Equity Act. The creation of an Employment Equity Review Tribunal will hopefully ensure that decisions and orders will be based on the specialized expertise that employment equity litigation requires. The recognition of the Minister's duty in "developing and conducting information programs to foster public understanding" regarding the purpose and the requirement for employment equity will increase people's awareness and hopefully effectively deal with the backlash and the myths that currently overshadow employment equity.

We will provide additional comments and suggested improvements to these particular areas further in our submission.

In our view, our role in providing our comments with respect to Bill C-64 to the members of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons is to ensure that this legislation provides the best framework possible for promoting employment equity. Given the limited provincial and territorial legislation governing employment equity, other than the Ontario Employment Equity Act, we are also of the view that federal legislation must "lead the way" in this area and provide a comprehensive model that others can follow. It is with these intentions that we outline the following concerns with Bill C-64.

1. Our major concern with Bill C-64 lies in the proposed consequential amendments to the Canadian Human Rights Act. To be effective, employment equity legislation must set out clear responsibilities and provide for an effective enforcement mechanism in the event that employers fail to respect their obligations. The right to initiate a complaint against a non-complying employer is vital to this process. Unfortunately, Bill C-64 contains measures, namely section 44, that will inhibit the right of individuals or group of individuals to initiate complaints, since they will be required to provide both statistical information as well as specific references to the policy or practice that is alleged to be discriminatory before the Canadian Human Rights Commission can deal with the complaint.

Information with respect to the annual quantitative reports, required under the current Employment Equity Act, is available through Human Resources Development Canada and most public libraries. It is therefore legitimate that assumptions with respect to either the presence of systemic barriers or regarding the absence of an effective employment equity plan may be generated following a review of this statistical information and the identification of levels of under-representation.

We acknowledge that bargaining agents would usually have access to information that will outline the employers' policies and practices and, therefore, could provide both the required data analysis as well as the alleged discriminatory practices. The same cannot be said for community groups, particularly in workplaces that are heavily unrepresentative and

particularly given the resource limits that currently plague equality seeking groups. Hindering the right of individuals and groups to initiate a complaint process with the Canadian Human Rights Commission through the requirement that employer discriminatory practices be specified is a proposal that is unacceptable to us, particularly since there currently is a legislative mechanism within section 41 of the <u>Canadian Human Rights Act</u> for dealing with complaints that are "trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith."

We were admittedly perplexed to note that the consequential amendment to section 40.1 (2) of the Canadian Human Rights Act being proposed would not prevent the Canadian Human Rights Commission from accepting complaints that are based solely on numbers when these relate to section 10 (b) of the Canadian Human Rights Act, which reads "it is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment". Third party access to collective agreements is fairly easy for community groups and, in our view, discriminatory policies are much more frequently to be developed outside the collective bargaining process.

We recommend that a complaint mechanism be added to the Employment Equity Act. We recommend that the proposed consequential amendments to sections 40 (1) and (2) of the Canadian Human Rights Act be deleted.

2. We are quite surprised that the proposed amendments in section 46 have found their way in a legislation that lists as its purpose, under section 2 " to achieve equality . . . by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences". These particular amendments will prevent a Canadian Human Rights Tribunal from ordering the employer to "adopt a special program, plan or arrangement containing positive policies designed to ensure that members of designated groups achieve increased representation in the employer's workforce".

Notwithstanding the existence of the Employment Equity Review Tribunal in Bill C-64, since the proposed Employment Equity Act does not provide for a third party complaint process, this effectively means that a complaint which is based on employment equity data and filed under the provisions of the Canadian Human Rights Act will not result in a remedial program, even when it is deemed to be founded. Canadian employment equity jurisprudence, although it is limited, stems from the Supreme Court decision in the Action Travail Femmes vs. Canadian National. The proposed consequential amendments to the Canadian Human Rights Act would prevent any future similar process or decision. It is the Alliance's position that, until proactive legislation is in effect and until real gains in employment equity have been made in this country, no one can afford the consequences

of limiting third party access to a complaint process nor can we afford to limit a Tribunal order when such a complaint is deemed to be founded.

We also wish to point out to the members of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons that complaints made by individuals may also carry systemic implications. We have been involved in a number of such complaints where the outcome has included a policy amendment. Would such an outcome be possible under the change proposed in section 46? Conceivably, policy orders of this nature could also have the effect of increasing the representation of equity groups in the employer's workforce. In our view, much time and energy will be spent questioning the ability of the Canadian Human Rights Tribunal to go beyond a cease and desist order, even when the complaints are not of a direct employment equity nature.

We recommend that the proposed consequential amendment to section 54 (1) of the <u>Canadian Human Rights Act</u> be deleted.

3. In order for employment equity plans to be effective, and to be seen as effective, it is critical that there be workplace support for the remedial measures. By not providing a role for the bargaining agent that goes beyond "being invited to give their views" as stated in section 14 (1), Bill C-64 fails to recognize the important role that labour has played and continues to play around issues of equality and equity.

In the first few pages of this submission, we attempted to convey to the members of the Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons, the Public Service Alliance of Canada's commitment and willingness to participate in the process of building employment equity in our workplaces. We will state here that, as there are many myths surrounding employment equity, there also exist many myths concerning the views and the role of labour, particularly as these relate to employment equity. In 1995, it is appropriate that these myths be put to rest and that a legislative requirement be provided that will require employers and the respective bargaining agents to negotiate employment equity plans, within a specified time frame. The legislative requirement that employment equity plans be negotiated will also provide recognition that the bargaining process is an important occasion to address issues of systemic discrimination and to develop remedial measures.

Although it is unrealistic to expect unanimous support for employment equity principles at a time when backlash is prevalent, it is safe to assume that a negotiated employment equity plan will receive more support from the workers than a plan that has been, for all intent and purposes, unilaterality developed by employers.

We recommend that there be a legislated requirement for employers and bargaining agents to develop a negotiated employment equity plan.

Our additional specific comments with the provisions of Bill C-64 are as follows:

- 4. The definition provided for persons with disabilities is an improvement over the previous definition since it appears to focus on those persons with disabilities who are "employment equity defined". The Committee is well acquainted with the controversy that has surrounded the non-compliance with the previous definition of persons with disabilities. The Alliance supports the view that persons with disabilities who are limited at work are too often not the first to benefit from employment equity legislation, since they may require accommodation and structural changes to the workplace. It is, therefore, important that not only the definition used for persons with disabilities reflect the issues of this particular community, but that employers be required to respect this definition when submitting their annual report to the Minister of Human Resources Development Canada.
- 5. Bill C-64 restricts the definition of a "private sector employer" to those who employ one hundred or more employees and prescribes the type of employer which will be subject to the Act. The 1994 Annual Report of the Employment Equity Act mentions that employment was up, in 1993, in firms with less than 200 employees. In our view, employment equity can be integrated into federal workplaces which employ less than one hundred employees by building graduated compliance similar to the Ontario model. The general requirement could be a statement to the effect that such

employers will respect employment equity principles in the areas of recruitment, hirings, retention, conditions of work and promotions. Given the existence of employment equity legislation since 1986, and the support for employment equity that has been demonstrated by complying employers, it is time to expand coverage by ensuring that those who employ more than fifteen employees comply with the full provisions of the <u>Act</u>.

We therefore support the 1992 Liberal Minority Report of the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act, which recommended that the Employment Equity Act be expanded to include those employers under federally-regulated businesses with fifteen or more employees. We also agree with the recommendation pertaining to a simplified and streamlined reporting system for employers with more than fifteen, but less than fifty employees.

We recommend that the <u>Employment Equity Act</u> apply to employers with fifteen or more employees. We further recommend that a streamlined and simplified reporting system be enacted for employers with more than fifteen, but less than fifty employees.

6. Certain key issues are not defined in Bill C-64, and, in our view, this will create confusion and unnecessary litigation. "Undue hardship" and "reasonable accommodation", in particular, require the Committee's

attention since these are fundamental issues with respect to employment equity. Although jurisprudence exists on these matters, Bill C-64 sheds no light on how employers, employees, bargaining agents and the compliance body are to define these terms. We therefore recommend that "undue hardship" and "reasonable accommodation" be specifically defined in the proposed Act.

Although "employers" are defined, no such definition is provided in the <u>Act</u> for "employees", although they are defined in the current regulations.

We recommend that "employee" be defined as "any person who performs duties and functions that entitle that person to a fixed or ascertainable amount or rate of pay".

We are particularly concerned with the possibility that "teleworkers" or "homeworkers" may end up being defined as independent contractors and therefore be excluded from the requirements of the Employment Equity Act, particularly when we see a growing trend for that type of arrangement. This issue should be of specific concern to the Committee since this type of arrangement is being viewed by some as an effective form of accommodation for workers with disabilities.

We therefore recommend that teleworkers and homeworkers be specifically included in the definition of employee.

Finally, the limitation on reporting temporary employees only when this group comprises twenty per cent or more of the total number of employees of the employer is also problematic. Our assessment of employment equity within the federal public sector points to a heavy concentration of equity groups in temporary positions. An effective employment equity plan would do well to monitor this situation and, consequently, we recommend that the twenty per cent restriction required in order to mandate reporting on temporary employees be removed.

7. We know, from the grievance representations we have done, that lesbians, gay men and bisexuals are disadvantaged in employment by virtue of their sexual orientation, either with respect to benefits and provisions that exclude same sex spouses and dependants of same sex spouses or due to attitudinal barriers in the workplace. In our view, the absence of Census data on the labour market availability of this equity group does not justify the exclusion of this group from the very important process of removing barriers in the workplace, be it while conducting an employment systems review or in the process of implementing corrective measures to redress historic discrimination. Consequently, we recommend that lesbians, gay men, and bisexuals be included among the designated groups for purposes of employment equity. We further recommend that the government undertake specific consultations with these groups on how they should be included among the designated groups.

- 8. Our calculations suggest that the proposed Bill C-64 will apply immediately to roughly 210,000 employees of the federal public sector. However, a significant number of federal public sector employees will be excluded from the proposed Employment Equity Act until and unless the Treasury Board recommends the inclusion of such other portions of the federal public sector, as is stated in section 4 (1) (c). The exclusion of employers under Part II of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act, which includes such employers as the National Film Board, the National Research Council, the Office of the Auditor General, the National Capital Commission and the Public Service Staff Relations Board, to name of few, is surprising. The Alliance recommends that the proposed Employment Equity Act immediately apply to those employed in or by
 - (a) the departments of the Government of Canada
 - (b) other portions of the federal public service of Canada set out in Schedule I
 - (c) the agencies, boards, commissions or corporations set out in Schedule II
 - (d) the Senate, the House of Commons and the Library of Parliament
 - (e) the Canadian Armed Forces (members and officers)
 - (f) the Royal Canadian Mounted Police (members and officers), and
 - (g) appointment by the Governor in Council to a position in a portion of the public service set out in Schedule I or to an agency, board, commission or corporation set out in Schedule II.

It is public knowledge that many complaints of systemic discrimination continue to be filed against the Armed Forces. By ensuring that this employer develops employment equity plans and remedial measures, many of the issues that have given rise to the human rights complaints could effectively be resolved in a proactive manner, particularly given our understanding that sufficient jurisprudence exists on the issue of operational requirements.

The reference to "that are not authorized by law" in section 5 (a) gives us 9. great concern, particularly with the inclusion of a significant portion of the federal public sector. Since government can also draft legislation governing its employees, the possibility that other laws would be exempted from the application of Bill C-64 is very real. The government adopted Bill C-17, which included a freeze on pay increments for a two year period for public sector workers. The Alliance is of the view that this legislation will have a disproportionately adverse impact on women and we have filed a complaint of systemic discrimination with the Canadian Human Rights Commission. The reference to "not authorized by law" in this context would probably prevent the Canadian Human Rights Commission from examining these types of "other laws" as they carry out their employment equity compliance reviews. We also believe that a statement giving primacy to the Employment Equity Act over other types of legislation is vital. It should exist, as does the Canadian Human Rights Act, in a quasiconstitutional relationship to other legislation. We recommend that the

reference to "that are not authorized by law" in section 5 (a) be deleted. We further recommend that a statement be added to the Employment Equity Act which sets out that it has primacy over other types of legislation.

10. We find the contents of sections 6 and 30 (1) to be offensive. Only those who continue to misrepresent employment equity principles believe that employment equity is about "hiring unqualified individuals". We recommend that, once the definition of undue hardship is added to Bill C-64, sections 6 and 30 (1) be deleted.

We recognize the importance of education with respect to the objectives and principles of employment equity and of distinguishing these from the many myths that unfortunately exist, but we are of the opinion that the drafters of Bill C-64 have erred in attempting to address these myths in the Act. We note that an effective communications strategy, such as is being suggested in section 39 (1) will be more effective in dealing with employment equity myths.

11. We are well aware of the many debates and discussions that take place in many forums concerning seniority rights and issues of equity. The Public Service Alliance of Canada reiterates our position that employment equity plans should be developed by the employer and the respective bargaining agents through a negotiated process. Such a process would allow for a full

and fair review of the applications of seniority systems to determine if these are having an adverse impact and would also enable the parties to negotiate remedial measures to the applications of seniority if such adverse impact exists.

Very few of our members are subject to seniority provisions, but the Alliance is of the view that in a workplace that has been free of systemic discrimination in the hiring process, seniority provisions will offer much better protection to equity group members than a system that is based on merit such as currently exists in the federal public sector. We are concerned that the merit principle is not consistently respected in the federal public sector as it is well established in government studies among others that gender or cultural bias often corrupts the merit process.

We recommend that the Committee examine a process that will allow for the parties to negotiate remedial measures to seniority rights, including other rights that are acquired under workforce adjustment policies, if these are deemed to be a discriminatory practice under the <u>Canadian Human Rights Act</u>, prior to the undertaking of compliance measures by the Canadian Human Rights Commission.

12. We recommend that the revised Employment Equity Act include specific references to the employment systems that are to be included in a systems review of policies and practices. Our suggestion would be to

include: recruitment; selection; education, training and development; promotions and upward mobility; job evaluation; disciplinary actions; performance appraisals; climate for equity; workplace accommodation; compensation; benefits; conditions of employment and terminations.

- 13. We wish to stress the importance of adding a requirement that employers and bargaining agents, where applicable, conduct workplace educational sessions in support of employment equity, or otherwise provide other forums to build this support. As noted, in the 1994 Annual Report of the Employment Equity Act, high terminations rates for some equity groups have meant that concrete gains have not taken place. In our view, high termination rates can often be linked to workplaces that have not been made welcoming. We recommend that a requirement for workplace educational sessions be added to the Employment Equity Act.
- 14. We recommend that section 10 (2), which deals with the establishment of numerical goals, be amended to incorporate a statement to the effect that every employer will ensure that their numerical goals demonstrate progress. The Alliance is concerned that employers may establish very low numerical goals, based on anticipated reductions to their workforce or based on their assumptions that little turnover will occur.

Our review of the Human Resource Development Canada Annual Reports on the Employment Equity Act for 1992 and 1993 indicates that even when

employers were experiencing either little growth or reductions of their workforces many staffing activities continued. Employers currently subject to the Employment Equity Act reported 23,574 full-time hires, 39,512 promotions and 40,400 terminations in 1992. In 1993, although there were 63,068 terminations, they were also 43,858 hires. Equity groups have made insufficient gains in times of economic prosperity. Appropriate measures must be taken to ensure that their limited gains are not eliminated.

- 15. We recommend that section 12 (b) which reads "Every employer shall . . . monitor implementation of its plan on a regular basis to assess whether reasonable progress toward implementing employment equity is being made", be amended to incorporate specified monitoring timeframes. It would be preferable that the employment equity plan be monitored at minimum yearly, particularly with respect to the employment equity plan's numerical objectives.
- 16. We recommend that there be a legislative requirement for employers to table their annual data reports, required under the existing Employment Equity Act, with the respective bargaining agents and, in workplaces that are not unionized, that the employer be required to post the report or a summary of the report in the workplace.

We further recommend that employers be required to provide a copy of their availability analysis with their annual data report on equity groups to both Human Resources Development Canada and the Canadian Human Rights Commission. Additional information with respect to data on training should be included. Terminations data should be qualified in order to capture lay-offs, firings, resignations, retirements, and so on. Promotions data should include an explanation with respect to the occupational categories from which the promotions occur.

- 17. With respect to section 17 (7) which reads "The Minister may, on the application of an employer, exempt the employer from any or all of the requirements of this section for a period not exceeding one year if, in the opinion of the Minister, special circumstances warrant the exemption", we recommend that the Minister be required to report to Parliament on those instances, including reasons, when it will have been determined that employers are exempted from complying with the section dealing with reports and records.
- 18. Section 20 (1) is problematic for the Alliance since it sets two standards with respect to reporting on employment equity. On the one hand, private sector employers must report according to defined regulations that specify occupational groupings to Human Resources Development Canada, who in turn, will evaluate and report on the employer's progress with respect to the representation of the equity groups within the employer's workforce. This process provides for a process of public scrutiny and was considered an important feature to the 1986 Employment Equity Act. The President of

Treasury Board, on the other hand, will continue to report to Parliament and no mention is made of a mechanism that could provide for a "third party" evaluation of the government's record with respect to the representation of equity groups.

As well, Bill C-64 has not changed the reporting requirements for Treasury Board. This is also problematic since the current provisions result in incomplete data. Rather than tabling a report which provides data on the representation of equity groups, by the recognized employment equity occupational categories, by department, Treasury Board currently reports only on the overall representation of the equity groups by department or provides the data according to the Treasury Board classification system, for the total public sector for which they are reporting. This makes it almost impossible to carry out a comparison between the representation data and the Census availability figures and therefore makes it difficult to identify departments that are under-represented or occupational categories that are particularly problematic. As well, the Treasury Board annual report does not provide data on "less than three months" term employees.

We recommend that section 20 (1) (a) of Bill C-64 be amended to ensure that only one data capturing and reporting standard be used for all employers who are subject to the **Employment Equity Act**. We further recommend that the federal public sector provide data broken down by individual department or agency.

Our specific comments with respect to the compliance provisions of the proposed legislation are as follows:

19. We understand that no additional resources will be provided to the Canadian Human Rights Commission, although they are being asked to monitor the compliance of all employers subject to the Employment Equity Act, including the portions of the public service which will be subject to the Act. We are concerned that this lack of resources will either result in few compliance audits actually being carried out, or that employees of the Commission will feel pressured to conduct cursory and superficial audits of employers who may not be complying. Having gone through a process of negotiating an employment equity plan, the Alliance is very well aware of the time and the resources that may be required to audit such a process. We are particularly concerned that the operational budget of the Canadian Human Rights Commission is determined by Treasury Board, who could conceivably see itself, or its departments, subject to compliance reviews and other compliance measures.

The Alliance recommends that the Canadian Human Rights Commission be provided the required legislative authority to be an independent body from government, with its sources of funding to be determined by Parliament. We further recommend that increased funding be provided to the Canadian Human Rights Commission to allow it to undertake the additional functions mandated by Bill C-64.

- 20. The Public Service Alliance of Canada recommends that employers be required to table a copy of their employment equity plan with the Canadian Human Rights Commission. The Commission will then be better able to determine their priorities in conducting an audit when their review of either the annual data reports filed by employers or the employment equity plans indicates there are problems.
- 21. The Alliance is concerned with references made in section 21 (2) to the effect that "wherever possible, non-compliance be resolved through persuasion" and that orders be made "only as a last resort". It is inconsistent, in our view, to grant the Commission the authority to initiate audits and to make orders, when, at the same time, this restrictive language is being added to the Employment Equity Act. The Alliance suggests that other avenues may be more appropriate to encourage "problem solving approaches" by the Canadian Human Rights Commission. In our view, the lack of clear progress with employment equity has less to do with the Commission's powers of persuasion than it has to do with insufficient employer action on employment equity.

The Alliance recommends that Bill C-64 be amended to build in a specified timeframe for the conclusion of the compliance audit, after which time the other compliance mechanisms may begin.

- 22. The Alliance is concerned with the frequent references to "reasonable grounds" that are made in Bill C-64 with respect to the carrying out of a compliance audit by a compliance officer. We specifically recommend that section 22 (1) (a) be amended to read "at any reasonable time, enter any place in which the officer believes there is any thing relevant to the enforcement of any of those provisions". We also recommend that section (1) (b) be amended to read "require any person to produce for examination or copying any record, book of account or other document that the officer believes may be relevant to the enforcement of any of those provisions".
- 23. The Alliance recommends that, in unionized workplaces, the compliance officer of the Canadian Human Rights Commission advise the respective bargaining agents that a compliance audit is being conducted.
- 24. The Alliance recommends that section 23 (1) be amended to include a prescribed time frame for the negotiation of written undertakings from the employer with respect to measures that are required to remedy the non-compliance of employers.
- 25. Section 25 (1) of Bill C-64 describes the process for the establishment of an Employment Equity Review Tribunal and describes as well the composition of this Tribunal. Given the Alliance's experiences with the Canadian Human Rights Tribunals which have been struck to hear a variety of pay

equity complaints, we recommend that a permanent tribunal be established with respect to "employment equity" complaints. We further recommend that the members who are selected to sit on this tribunal should be representative of the equity groups and should have a knowledge and experience with employment equity issues. In our view, this suggestion would ensure that the tribunal members would develop expertise on the issue of employment equity litigation and would ensure that Tribunals do not take lengthy periods of time to hear cases and render a decision. We further recommend that a labour representative sit on the Employment Equity Review Tribunal, when a tribunal is established to hear a complaint that involves a unionized workplace. Finally, we are concerned that Treasury Board would have the authority, under section 25 (6), to fix the remuneration of persons having technical or special knowledge to assist or advise a Tribunal in any matter, since Treasury Board could potentially be a respondent before the Employment Equity Review Tribunal. We recommend that this authority be removed.

26. Section 30 (2) of , which reads "..."quota" means a requirement to hire or promote a fixed and arbitrary number of persons during a given period."

The Alliance recommends that section 30 (2) be deleted since in our view, it will lead to much litigation with respect to the interpretation of "remedial measures" vs. "quotas". Instead, section 10 (2), which currently describes the process for establishing short term numerical goals, should be amended to add a definition of "short term numerical goal". In

our view, section 30 (2) again attempts to incorporate myths into the Employment Equity Act, when the more appropriate place for dealing with these myths rests with a communications strategy. Human Resources Development Canada has quite a few publications which are available to employers, outlining the appropriate measures and processes for developing an employment equity plan.

27. The only violation that is prescribed in Bill C-64, as defined in section 32 (1), deals with the failure by the employer who "(a) without reasonable excuse, fails to file an employment equity report as required, (b) without reasonable excuse, fails to include in the employment equity report any information that is required; or (c) provides any information in the employment equity report that the employer knows to be false or misleading".

We recommend that the <u>Employment Equity Act</u> also make the employer's failure to carry out its responsibilities with respect to sections 5 (Employer's Duty); 9 (Analysis and Review); 10 (Employment Equity Plan); 11 (Reasonable Progress); 12 (Implementation and Monitoring of Plan); 13 (Periodic Review and Revision of Plan), a violation of the <u>Employment Equity Act</u>.

We also recommend that the amount of the monetary penalty to be specified in the Act, refer to a percentage of payroll costs. Many employers may not view the \$10,000 or \$50,000 penalties that are suggested with much trepidation.

- 28. We understand that the regulations which may accompany the Employment Equity Act have not yet been drafted. The Public Service Alliance of Canada recommends that the Regulations include minimum standards in relation to the definitions of the designated groups, with respect to the self-identification exercise that is to be carried out.
- 29. The Alliance is very concerned with the proposed section 38 (3) which reads "No regulation may be made under sub-section (1) that applies to the public sector without the authorization of the Treasury Board." As we have mentioned earlier in our brief, the inclusion of portions of the federal public sector under the Employment Equity Act will ensure that private and public employers are treated on the same basis with respect to the compliance mechanisms that are being suggested. Private sector employers will not be afforded the opportunity to authorize regulations which would apply to them, under the Employment Equity Act, nor should they be. Although we agree that broad consultation with respect to any proposed regulations is an important requirement of the development of legislation, giving Treasury Board the right to veto regulations is tantamount to jeopardizing the integrity of employment equity. We recommend that section 38 (3) of Bill C-64 be deleted.

30. Section 38 (5) of Bill C-64 would authorize the Governor in Council to make any regulation necessary to adapt the Employment Equity Act or the regulations made pursuant to it, in relation to their application to the Canadian Forces, the Communications Security Establishment of the Department of National Defense or the Royal Canadian Mounted Police. Bill C-64 goes on to state that these regulations would take into account the requirements for operational effectiveness of those portions of the federal public sector. Clearly, in a human rights context, issues of operational effectiveness must relate to "bona fide occupational requirements". Such requirements permit the exclusion of persons belonging to protected groups, such as those with disabilities, where it can be established that some aspect related to membership in that group does not allow the work to be performed in a safe, efficient and reliable manner.

Since jurisprudence exists with respect to the employer's duty to accommodate in situations where a bona fide occupational requirement may exist, there is no need for the development of further regulations. The inclusion of appropriate definitions of "undue hardship" and "reasonable accommodation" in the Employment Equity Act will provide sufficient direction with respect to issues of operational effectiveness. Thus, the Alliance recommends that section 38 (5) of Bill C-64 be deleted.

Before concluding our submission with respect to Bill C-64, The Alliance wishes to raise specific concerns regarding the implementation of employment equity in the federal public service.

As you know, the collective agreements governing the terms and conditions of work for our members who are employed by Treasury Board, which were scheduled to expire in 1991, have been extended by the previous and current governments until 1997. Although we have researched and prepared bargaining demands on measures that would contribute to building employment equity for our members, we do not foresee the possibility of tabling these until the current governments respects our right to return to the bargaining table. The only other forum where employment equity can be discussed with the Treasury Board is through the Employment Equity Committee of the National Joint Council, which has not met since 1990, and is merely consultative in nature.

We have assessed the first report on employment equity in the Federal Public Service, released by the President of the Treasury Board in 1993. According to the data included in the report, the representation of designated group members within the public service, from December 1988 to March 1993 was as shown in Table 1.

Table 1

Representation of Designated Groups Members within the federal public service
December 1988 to March 1993

	Women		Aboriginal Peoples		Pers. With Disabilities		Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Dec 1988	91,017	42.9	3,665	1.7	5,759	2.7	6,068	2.9
Dec 1989	93,671	43.7	3,898	1.8	5,939	2.8	6,610	3.1
Dec 1990	97,048	44.5	4,202	1.9	6,811	3.1	7,583	3.5
Dec 1991	98,582	45.3	4,298	2.0	6,460	3.0	7,810	3.6
Mar 1993	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8

Table 2

Representation of Designated Group Members
Federal Public Service (1993) and 1991 Census

	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%
March 1993 TB	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
1991 Census	101,491	45.9	6,633	3.0	14,372	6.5	20,121	9.1

The above table indicates that women are represented at a higher rate than their external availability within the federal public service. Please note, however, that women are over-represented in the Administrative Support category and significantly under-represented in the Technical and Operational categories. Employment equity clearly remains an issue for women in the federal public sector.

Table 2 compares March 1993 representation data of the public service, with 1991 labour market availability data as produced by Statistics Canada. The bold figures represent the number of designated group members one would find in the federal public service, based on the 1991 Census all occupations rate, if the public service were adequately representative. We have used the "all occupations" Census 1991 data as a benchmark given the breadth and scope of occupations that are found within the public service.

It is evident from these numbers that there is cause for concern, particularly since Treasury Board has had a voluntary employment equity program since 1983. Twelve years should have resulted in more concrete gains for equity group members in the federal public service. The Alliance laments the fact that portions of the federal public sector will only now be subject to the Employment Equity Act, at a time when the government's intention is to greatly reduce the size of the public sector. Our equity group members are concerned that they will be adversely affected when the anticipated cuts are announced in the up-coming budget, particularly those equity group members who are employed in term positions.

Experience has shown that the backlash against employment equity increases when there is uncertainty in the workplace and where little is done to visibly support employment equity principles. Employment equity requires resources and requires commitment and too little of both has been visible in the federal public service.

We know, from our reading of the "Audit and Review Branch Evaluation of Employment Equity in the Federal Government of Canada" that departmental managers have an insufficient understanding of the identification and removal of barriers. Consequently, there has been insufficient attention paid to a comprehensive review of the government's employment systems.

It is, unfortunately, very difficult for our membership who work in the federal public sector to trust the ability of the Treasury Board to implement employment equity in a comprehensive manner. Treasury Board is perceived as delaying a successful resolution in the pay equity complaint involving our femaledominated occupational group members, now before the Canadian Human Rights In addition, our members who work mostly in female-dominated occupational categories have had an increment wage freeze imposed on them, and although this increment freeze has been imposed on all, this supposedly "neutral" action by the government has resulted in a disproportionate number of women being adversely affected. With regard to the issue of workplace accommodation, a number of our members have had to file grievances after they were being rejected on probation or released due to their disabilities. The policy changes required to facilitate accommodation of persons with disabilities, for both new hires and employees who become disabled, such as the facilitation of interdepartmental transfers, has not been forthcoming. As well, the Alliance's experience to date indicates that departmental and Treasury Board officials are using a narrow interpretation of existing legislation as a means of avoiding their duty to accommodate, when in our view, a review of the merits of each case needs to be afforded.

Alliance members in the Halifax region recently organized an antiracism conference at which the National President of the Public Service Alliance
of Canada attended as well as some evidently committed individuals who have
responsibility for employment equity from both Treasury Board and the Public
Service Commission. The focus of the conference, which included participation
from Alliance members and departmental managers, was to critically examine
barriers to employment equity in federal government departments and develop
concrete measures to implement employment equity. This was a historic
conference for the Alliance and it is our hope that the inclusion of portions of the
federal public sector under the Employment Equity Act will result in other
meaningful forums where improvements to employment equity can be achieved for
our members.

Conclusion

The Public Service Alliance of Canada has provided extensive comments and recommendations to the members of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons in the hopes of ensuring that the revised Employment Equity Act provides the best possible framework for advancing employment equity in this country. We would be pleased to provide the members of this Committee with any additional information or comments with respect to the Alliance's commitment to employment equity.

RECOMMENDATIONS

by the Public Service Alliance of Canada

to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons with respect to Bill C-64

February 1995

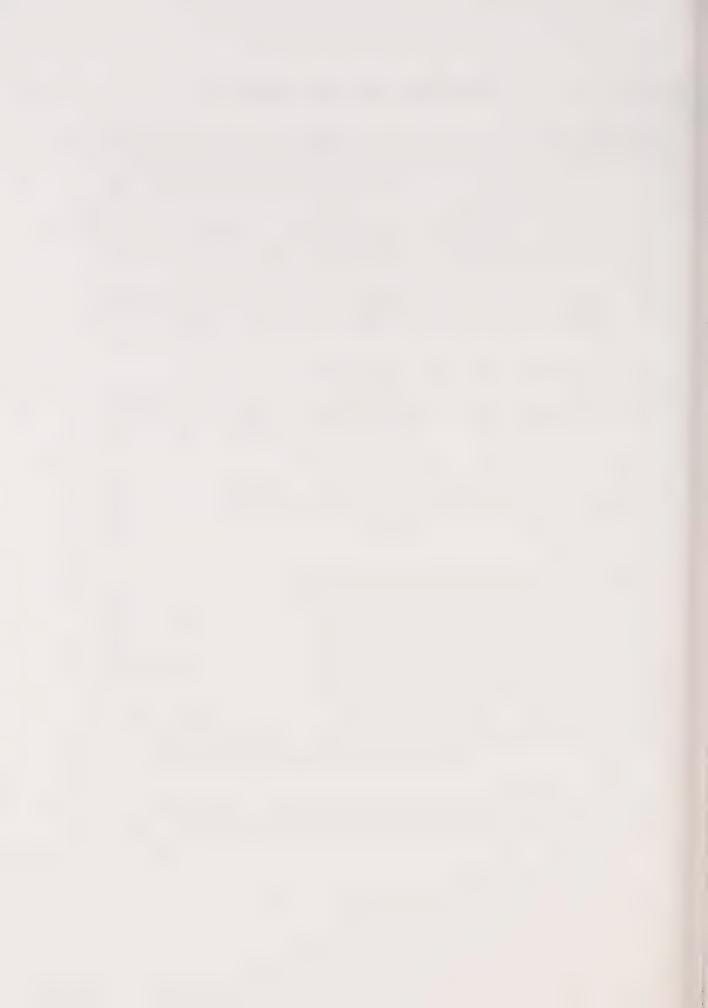
- 1. We recommend that a complaint mechanism be added to the Employment Equity Act. We recommend that the proposed consequential amendments to sections 40 (1) and (2) of the Canadian Human Rights Act be deleted.
- 2. We recommend that the proposed consequential amendment to section 54 (1) of the Canadian Human Rights Act be deleted.
- 3. We recommend that there be a legislated requirement for employers and bargaining agents to develop a negotiated employment equity plan.
- 4. We recommend that the <u>Employment Equity Act</u> apply to employers with fifteen or more employees. We further recommend that a streamlined and simplified reporting system be enacted for employers with more than fifteen, but less than fifty employees.
- 5. We recommend that "undue hardship" and " reasonable accommodation" be specifically defined in the proposed Act.
- 6. We recommend that "employee" be defined as "any person who performs duties and functions that entitle that person to a fixed or ascertainable amount or rate of pay".
- 7. We recommend that teleworkers and homeworkers be included in the definition of "employee".
- 8. We recommend that the twenty per cent restriction required in order to mandate reporting on temporary employees be removed.

- 9. We recommend that lesbians, gay men, and bisexuals be included among the designated groups for purposes of employment equity. We further recommend that the government undertake specific consultations with these groups on how they should be included among the designated groups.
- 10. We recommend that the proposed <u>Employment Equity Act</u>, immediately apply to employees employed in or by the departments of the Government of Canada or other portions of the public service of Canada set out in Schedule I; the agencies, boards, commissions or corporations set out in Schedule II; the Senate, the House of Commons and the Library of Parliament; the members and officers of the Canadian Armed Forces; the members and officers of the Royal Canadian Mounted Police and to persons appointed by the Governor in Council to a position in a portion of the public service set out in Schedule I or to an agency, board, commission or corporation set out in Schedule II.
- 11. We recommend that the reference to "that are not authorized by law" in section 5 (a) be deleted. We further recommend that a statement be added to the Employment Equity Act which sets out that it has primacy over other types of legislation.
- 12. We recommend that, once the definition of undue hardship is added to Bill C-64, sections 6 and 30 (1) be deleted.
- 13. We recommend that the Committee examine a process that will allow for the parties to negotiate remedial measures to seniority rights, including other rights that are acquired under workforce adjustment policies, if these are deemed to be a discriminatory practice under the Canadian Human Rights Act, prior to the undertaking of compliance measures by the Canadian Human Rights Commission.
- 14. We recommend that the revised <u>Employment Equity Act</u> include specific references to the employment systems that are to be included in a systems review of policies and practices.
- 15. We recommend that a requirement for workplace educational sessions be added to the Employment Equity Act.

- 16. We recommend that section 10 (2), which deals with the establishment of numerical goals, be amended to incorporate a statement to the effect that every employer will ensure that their numerical goals demonstrate progress.
- 17. We recommend that section 12 (b) which reads "Every employer shall... monitor implementation of its plan on a regular basis to assess whether reasonable progress toward implementing employment equity is being made", be amended to incorporate specified monitoring timeframes.
- 18. We recommend that there be a legislative requirement for employers to table their annual data reports, required under the existing Employment Equity Act, with the respective bargaining agents and, in workplaces that are not unionized, that the employer be required to post the report or a summary of the report in the workplace. We further recommend that employers be required to provide a copy of their availability analysis with their annual data report on equity groups to both Human Resources Development Canada and the Canadian Human Rights Commission.
- 19. We recommend that the Minister be required to report to parliament on those instances, including reasons, when it will have been determined that employers are exempted from complying with the section dealing with reports and records.
- 20. We recommend that section 20 (1) (a) of Bill C-64, be amended to ensure that only one data capturing and reporting standard be used for all employers who are subject to the <u>Employment Equity Act</u>. We further recommend that the federal public sector provide data broken down by individual department or agency.
- 21. We recommend that the Canadian Human Rights Commission be provided the required legislative authority to be an independent body from government, with its sources of funding to be determined by Parliament. We further recommend that increased funding be provided to the Canadian Human Rights Commission to allow it to undertake the additional functions mandated by Bill C-64.
- 22. We recommend that employers be required to table a copy of their employment equity plan with the Canadian Human Rights Commission.

- 23. The Alliance recommends that Bill C-64 be amended to build in a specified timeframe for the conclusion of the compliance audit, after which time the other compliance mechanisms may begin.
- 24. We recommend that sections 22 (1) (a) be amended to read "at any reasonable time, enter any place in which the officer believes there is any thing relevant to the enforcement of any of those provisions". We further recommend that section (1) (b) be amended to read "require any person to produce for examination or copying any record, book of account or other document that the officer believes may be relevant to the enforcement of any of those provisions".
- 25. We recommend that, in unionized workplaces, the compliance officer of the Canadian Human Rights Commission advise the respective bargaining agents that a compliance audit is being conducted.
- 26. We recommend that section 23 (1) be amended to include a prescribed time frame for the negotiation of written undertakings from the employer with respect to measures that are required to remedy the non-compliance of employers.
- We recommend that a permanent tribunal be established with respect to "employment equity" complaints. We further recommend that the members who are selected to sit on this tribunal should be representative of the equity groups and should have a knowledge and experience with employment equity issues. We further recommend that a labour representative sit on the Employment Equity Review Tribunal, when a tribunal is established to hear a complaint that involves a unionized workplace. We further recommend that the authority provided to Treasury Board, under section 25 (6), to fix the remuneration of persons having technical or special knowledge to assist or advise a Tribunal in any matter, be removed.
- We recommend that section 30 (2) be deleted since in our view, it will lead to much litigation with respect to the interpretation of "remedial measures" vs. "quotas".

- 29. We recommend that the Employment Equity Act make the employer's failure to carry out its responsibilities with respect to sections 5 (Employer's Duty); 9 (Analysis and Review); 10 (Employment Equity Plan); 11 (Reasonable Progress); 12 (Implementation and Monitoring of Plan); 13 (Periodic Review and Revision of Plan), a violation of the Employment Equity Act. We further recommend that the amount of the monetary penalty to be specified in the Act, refer to a percentage of payroll costs.
- 30. We recommend that the Regulations include minimum standards in relation to the definitions of the designated groups, with respect to the self-identification exercise that is to be carried out.
- 31. We recommend that section 38 (3) of Bill C-64 be deleted.
- 32. We recommend that section 38 (5) of Bill C-64 be deleted.



APPENDICE «HUSO-1»

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

AU

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES L'Alliance de la Fonction publique du Canada est heureuse de présenter ses vues et recommandations au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées au sujet du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. L'Alliance a également comparu devant le comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1992. Vu l'absence de réaction du gouvernement, nous sommes préoccupés par le fait que ce processus d'examen n'a pas abouti à l'adoption de modifications nécessaires à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, la promulgation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario, en 1994, et les travaux entrepris par l'Alliance sur des questions touchant à l'équité nous ont permis de vivre de nouvelles expériences dont les fruits ont été intégrés à notre présent mémoire au Comité.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus de 170 000 travailleurs et travailleuses. Nos membres sont au service des ministères du gouvernement fédéral, des sociétés d'État et agences fédérales, des gouvernements du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et de différents autres employeurs des secteurs public et privé. Notre effectif varie suivant les décisions des employeurs en matière de recrutement et de maintien en fonction, et on retrouve en son sein un grand nombre de professions, de profils linguistiques, de races, de compétences, d'orientations sexuelles et de convictions. L'Alliance est très fière du fait que, dans le respect de ses méthodes démocratiques, son effectif varié souscrit aux principes de l'équité. Nous nous efforçons d'être source d'exemple et de soutien en ce qui a trait aux principes de l'équité en matière d'emploi, par le biais de programmes d'éducation qui sensibilisent notre effectif aux

conséquences de la discrimination, et par de la formation qui permet à nos membres de devenir d'ardents défenseurs des principes de l'équité dans leur milieu de travail, leur syndicat et leur collectivité. Dans le cadre du processus de négociations, nous avons constamment tenté de faire inscrire dans nos conventions collectives des clauses qui protégeront nos membres contre les nombreuses formes de discrimination systémique. Nous avons aussi tenté de négocier des mesures spéciales comme:

- a) la création de garderies;
- b) la négociation de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes;
- c) la mise en place de normes de classification exemptes de parti pris;
- d) des améliorations à la clause d'«élimination de la discrimination»;
- e) la création de comités paritaires chargés d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi;
- f) des congés pour fêtes religieuses;
- g) l'amélioration des congés pour obligations familiales;
- h) des possibilités de formation et de perfectionnement; et
- i) l'élargissement de la définition du terme «conjoint» de façon à ce qu'elle s'applique à une personne du même sexe.

Nous avons également pris des mesures destinées à accroître la représentation des groupes d'équité dans nos rangs, et nous avons financé et organisé des colloques auxquels nos membres appartenant à des groupes d'équité

ont élaboré d'autres solutions et stratégies visant à apporter des solutions à certains aspects de la discrimination systémique.

Nous sommes particulièrement heureux de faire remarquer au Comité que l'Alliance de la Fonction publique du Canada vient tout juste de mener à terme la négociation d'un vaste programme d'équité en matière d'emploi avec les syndicats de son personnel. Nous avons déjà entrepris plusieurs mesures de dotation en personnel auprès de groupes d'équité «ciblés», et nous avons effectué une réévaluation complète de nos politiques et procédures régissant nos systèmes d'emploi, pour nous assurer qu'elles ne sont pas préjudiciables aux membres appartenant à des groupes d'équité. Nos mesures correctives sont ambitieuses et l'Alliance est bien décidée à faire tout ce qu'elle peut pour s'assurer d'atteindre les objectifs numériques qu'elle s'est fixés dans son plan d'équité en matière d'emploi. L'Alliance de la Fonction publique du Canada prend l'équité en matière d'emploi au sérieux et a dépensé beaucoup d'énergie pour intégrer ses principes à toutes ses activités.

Nous tenons d'abord à faire remarquer que le projet de loi C-64 apporte des améliorations essentielles à la façon dont le gouvernement aborde l'équité en matière d'emploi.

L'inclusion d'éléments du secteur public fédéral dans le champ d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi proposée fera en sorte que les employeurs du secteur privé et du secteur public fédéral seront traités également en ce qui a trait aux mécanismes d'application proposés. Il semble par ailleurs que

l'on ait réussi à dissiper la confusion qui existait auparavant au sujet des rôles de l'ancienne Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (désormais appelée Développement des ressources humaines Canada) et de la Commission canadienne des droits de la personne. En prenant d'une part les mesures nécessaires pour que la Commission canadienne des droits de la personne détienne l'autorité législative pour veiller à ce que tous les employeurs qui seront assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi révisée s'y conforment et en définissant d'autre part les responsabilités des agents de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, on s'assure que la contestation de ces rôles n'ait plus à être portée devant les tribunaux. À l'évidence, les obligations de l'employeur en ce qui concerne l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi sont plus détaillées que dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi existante. La création d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi garantira, espérons-le, que les ordonnances reposeront sur des compétences spécialisées qu'exige le règlement de contentieux dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. La reconnaissance de l'obligation du ministre «de mettre sur pied des programmes d'information auprès du grand public destinés à lui faire mieux comprendre» l'objet et la nécessité de l'équité en matière d'emploi aura pour effet de sensibiliser davantage les gens et, espérons-le, renversera pour de bon le mouvement de ressac et dissipera les mythes qui éclipsent actuellement l'équité en matière d'emploi.

Plus loin dans notre mémoire, nous ferons d'autres commentaires et suggestions et nous proposerons d'autres améliorations dans ces domaines particuliers.

Selon nous, en communiquant aux membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées nos commentaires et suggestions concernant le projet de loi C-64, notre rôle consiste à nous assurer que la présente mesure législative offre le meilleur cadre possible à la promotion de l'équité en matière d'emploi. Outre la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario, le nombre de lois provinciales et territoriales régissant l'équité en matière d'emploi étant limité, nous considérons également que la législation fédérale doit «tracer le chemin» dans ce domaine et se vouloir un modèle d'une grande portée susceptible d'être suivi par les autres. C'est avec ces intentions que nous faisons état des considérations suivantes à l'égard du projet de loi C-64.

1. La principale réserve que nous avons à l'égard du projet de loi C-64 vient des modifications corrélatives qui doivent être apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pour être utile, la mesure législative sur l'équité en matière d'emploi doit définir clairement les responsabilités et prévoir un mécanisme d'exécution efficace dans l'éventualité où les employeurs ne respectent pas leurs obligations. Le droit de prendre l'initiative d'une plainte contre un employeur qui ne se conforme pas à la loi est un élément essentiel de ce mécanisme. Malheureusement, le projet de loi C-64 renferme des mesures, nommément l'article 44, qui entraveront le droit des particuliers ou de groupes de personnes de prendre l'initiative de plaintes, car ils seront tenus de fournir des données statistiques et de mentionner explicitement la règle ou l'usage présumé discriminatoire avant que la Commission canadienne des droits de la personne puisse connaître des plaintes.

On peut se procurer les rapports quantitatifs annuels renfermant les données qu'exige l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi dans la plupart des bibliothèques publiques ainsi qu'auprès de Développement des ressources humaines Canada. Il est donc légitime que l'examen de ces données statistiques et la constatation de niveaux de sous-représentation donnent lieu à la formulation d'hypothèses concernant soit l'existence d'obstacles systémiques soit l'absence d'un plan d'équité en matière d'emploi efficace.

Certes, les agents négociateurs sont au nombre de ceux qui auraient normalement accès aux documents décrivant les règles et usages des employeurs, et seraient donc en mesure de fournir l'analyse statistique et de préciser les présumées pratiques discriminatoires nécessaires. On ne peut en dire autant des groupes communautaires, en particulier dans les lieux de travail fortement non représentatifs et compte tenu des ressources limitées dont disposent en général les groupes militant en faveur de l'égalité. Nous jugeons inacceptable l'idée d'entraver le droit des particuliers et des groupes de prendre l'initiative d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne en exigeant que soient précisées les pratiques discriminatoires de l'employeur, surtout qu'il existe actuellement un mécanisme à l'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour connaître des plaintes qui sont «frivoles, vexatoires ou entachées de mauvaise foi».

Nous avouons être restés perplexes en constatant que les modifications corrélatives que l'on prévoit apporter à l'alinéa 40.1 (2) de la <u>Loi</u>

canadienne sur les droits de la personne n'empêcheraient pas la Commission canadienne des droits de la personne d'accepter des plaintes fondées uniquement sur des données quantitatives lorsque celles-ci se rapportent à l'alinéa 10 b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, rédigé en ces termes: «constitue un acte discriminatoire le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel». Comme tierce partie, les groupes communautaires peuvent assez facilement consulter les conventions collectives mais, selon nous, les politiques discriminatoires ont beaucoup plus de chance de s'élaborer en marge du processus de négociation collective.

Nous recommandons qu'un mécanisme de règlement des plaintes soit ajouté à la <u>Loi sur l'égalité en matière d'emploi</u>. Nous recommandons que soient supprimées les modifications corrélatives proposées aux paragraphes 40 (1) et (2) de la <u>Loi canadienne sur les droits de la personne</u>.

2. Nous sommes plutôt étonnés que les modifications prévues à l'article 46 se soient retrouvées dans un texte législatif ayant notamment pour objet, ainsi qu'il est précisé à l'article 2, «de réaliser l'égalité... conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences». Ces modifications particulières

empêcheront le tribunal des droits de la personne d'ordonner à l'employeur «d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif».

Certes, le projet de loi C-64 prévoit la création du tribunal d'équité en matière d'emploi mais, comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi proposée ne prévoit pas une procédure de règlement des plaintes provenant d'une tierce partie, cela signifie dans les faits qu'une plainte s'appuyant sur des données statistiques et déposée aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne donnera pas lieu à des mesures correctives, même si on la juge fondée. Bien qu'elle soit limitée, la jurisprudence canadienne sur l'équité en matière d'emploi découle de la décision de la Cour suprême dans la cause Action Travail Femmes c. Canadien national. Les modifications corrélatives qu'on propose d'apporter à la Loi canadienne sur les droits de la personne empêcheraient un recours ou une décision semblable à l'avenir. L'Alliance a comme position que, jusqu'à ce que des lois proactives soient en vigueur et jusqu'à ce que de véritables gains aient été réalisés dans notre pays dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, personne n'est à même de subir les conséquences d'une limitation de l'accès de tiers au processus de règlement des plaintes, et nous ne pouvons pas nous payer le luxe de limiter l'ordonnance du tribunal lorsqu'une plainte est jugée fondée.

Nous tenons également à faire remarquer aux membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées que des plaintes déposées par des particuliers peuvent également avoir des incidences d'ordre structurel. Nous avons été associés à plusieurs de ces plaintes dont le règlement comportait la modification de règles. Un tel règlement serait-il possible à la suite des modifications proposées à l'article 46? En théorie, des ordonnances de cette nature pourraient également avoir pour effet de corriger la sous-représentation des groupes d'équité au sein de l'effectif de l'employeur. Selon nous, on dépensera beaucoup de temps et d'énergie à mettre en doute le pouvoir du tribunal des droits de la personne de dépasser le seuil de l'ordonnance de cesser et de s'abstenir, même lorsque les plaintes ne se rapportent pas directement à l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons que soient supprimées les modifications corrélatives prévues au paragraphe 54(1) de la <u>Loi canadienne sur les droits de la personne.</u>

3. Pour que les plans d'équité en matière d'emploi soient efficaces et perçus comme tels, il est indispensable que les mesures correctives soient défendues en milieu de travail. En n'octroyant aucun rôle à l'agent négociateur, sinon celui d'être invité à donner son avis, comme le précise le paragraphe 14 (1), le projet de loi C-64 ne reconnaît pas le rôle important qu'ont joué et que continuent de jouer les syndicats autour de la question de l'égalité et de l'équité.

Dans les premières pages du présent mémoire, nous avons essayé de communiquer aux membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées la volonté et le désir sincère de l'Alliance de la Fonction publique du Canada de participer aux efforts visant à instaurer l'équité en matière d'emploi dans nos lieux de travail. Précisons ici que, tout comme les mythes abondent en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, nombreux sont les mythes qui entourent les vues et le rôle des syndicats, plus particulièrement au chapitre de l'équité en matière d'emploi. En 1995, il convient de dissiper ces mythes et que l'on prévoit dans les lois des dispositions obligeant les employeurs et les agents négociateurs respectifs à négocier des plans d'équité en matière d'emploi dans des délais prescrits. L'obligation, dans la loi, de négocier les plans d'équité en matière d'emploi, permettra également de reconnaître que le processus de négociation constitue une occasion importante d'aborder les questions de discrimination systémique et d'instaurer des mesures correctrices.

Certes, il est irréaliste de s'attendre à ce que les principes de l'équité en matière d'emploi reçoivent un accueil favorable unanime à un moment où un mouvement de ressac se fait partout sentir, mais on peut supposer sans risque d'erreur qu'un plan d'équité en matière d'emploi négocié recueillera plus d'appui de la part des travailleurs et des travailleuses qu'un plan qui, à tous égards, a été unilatéralement élaboré par les employeurs.

Nous recommandons que soit prévue par la loi l'obligation pour les employeurs et les agents négociateurs d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi négocié.

Voici d'autres commentaires et suggestions portant sur les dispositions du projet de loi C-64:

- 4. La définition de l'expression «personnes handicapées» constitue une amélioration par rapport à la définition précédente, car elle semble s'articuler autour des personnes handicapées qui sont «définies au regard de l'équité en matière d'emploi». Le Comité est bien au courant de la controverse qui a entouré le non-respect de la définition antérieure des personnes handicapées. L'Alliance est d'avis que les personnes handicapées qui sont limitées au travail ne sont trop souvent pas les premières à bénéficier des mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi, parce qu'elles peuvent exiger que le milieu de travail soit adapté ou qu'on y apporte des modifications structurelles. Il est donc important que la définition des personnes handicapées porte non seulement l'empreinte des enjeux de ce milieu, mais que les employeurs soient tenus de respecter cette définition lorsqu'ils présentent leur rapport annuel au ministre responsable de Développement des ressources humaines Canada.
- 5. Le projet de loi C-64 limite la définition de l'expression «employeur du secteur privé» aux personnes qui emploient au moins cent salariés, et précise le type d'employeurs qui seront assujettis à la <u>Loi</u>. Dans le rapport annuel

1994 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on mentionne que le recrutement était à la hausse en 1993 dans les entreprises comptant moins de deux cents salariés. Selon nous, l'équité en matière d'emploi peut être intégrée dans les lieux de travail fédéraux qui emploient moins de cent salariés en instaurant des mesures d'application progressive semblables au La prescription générale pourrait consister en une modèle ontarien. déclaration prévoyant que les employeur devront respecter les principes d'équité en matière d'emploi dans des domaines comme le recrutement, l'embauchage, le maintien en fonction, les conditions de travail et les promotions. Vu l'existence de mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi depuis 1986 et compte tenu de l'attitude favorable des employeurs qui s'y sont conformés à leur égard, il est temps d'élargir l'application des textes législatifs en prenant les mesures nécessaires pour que les personnes qui emploient plus de quinze salariés se conforment à toutes les dispositions de la Loi.

Nous appuyons donc le rapport minoritaire que les libéraux ont présenté en 1992 au terme des travaux du comité spécial d'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui recommandait que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit élargie de façon à s'appliquer aux employeurs dont les entreprises sont régies par le gouvernement fédéral comptant au moins quinze salariés. Nous faisons également nôtre la recommandation prévoyant la mise en place d'une méthode de rapport simplifiée à l'intention des employeurs comptant plus de quinze mais moins de cinquante salariés.

Nous recommandons que la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u> s'applique aux employeurs comptant au moins quinze salariés. Nous recommandons en outre que soit adoptée une méthode de rapport simplifiée à l'intention des employeurs comptant plus de quinze mais moins de cinquante salariés.

6. Certaines questions-clés ne sont pas définies dans le projet de loi C-64. À notre avis, cela créera de la confusion et donnera lieu à des litiges inutiles. Les expressions «préjudice injustifié» et «mesures raisonnables d'adaptation» doivent retenir l'attention du comité en particulier, car il s'agit de questions fondamentales concernant l'équité en matière d'emploi. Des décisions relatives à ces questions ont certes fait jurisprudence, mais le projet de loi C-64 n'apporte aucun éclaircissement sur la définition que les employeurs, les salariés, les agents négociateurs et les instances d'exécution doivent donner à ces expressions. Nous recommandons donc que les expressions «préjudice injustifié» et «mesures raisonnables d'adaptation» soient expressément définies dans la loi proposée.

Le terme «employeurs» est défini dans la <u>Loi</u>, mais non le terme «salariés», bien qu'on en trouve une définition dans la réglementation actuelle. Nous recommandons que le terme «salarié» soit défini comme «une personne qui a droit à une rétribution ou à un taux de salaire fixe ou vérifiable pour les fonctions dont elle s'acquitte».

Nous sommes particulièrement préoccupés par la possibilité que les «télétravailleurs et télétravailleuses» ou les «travailleurs et travailleuses à domicile» puissent en fin de compte être définis comme des entrepreneurs indépendants et soient donc exclus des prescriptions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, surtout à un moment où l'on observe une tendance de plus en plus marquée pour ce genre d'arrangement. Cette question devrait préoccuper particulièrement le Comité, car d'aucuns considèrent ce genre d'arrangement comme une mesure efficace d'adaptation dans le cas des travailleurs et des travailleuses ayant un handicap. Nous recommandons donc que la définition du terme «salarié» s'étende explicitement aux télétravailleurs et télétravailleuses ainsi qu'aux travailleurs et travailleurs à domicile.

Enfin, la production de rapports concernant les salarié-e-s temporaires à compter seulement du moment où ce groupe constitue au moins vingt pour cent de l'ensemble des salarié-e-s de l'employeur pose aussi problème. L'analyse que nous avons faite de l'équité en matière d'emploi dans le secteur public fédéral laisse entrevoir une forte concentration de membres appartenant à des groupes d'équité dans des postes temporaires. Un plan d'équité en matière d'emploi efficace ferait bien de suivre de près cette situation et, par conséquent, nous recommandons que le seuil de vingt pour cent entraînant la production de rapports concernant les salarié-e-s temporaires soit supprimé.

- Nous savons, d'après les griefs que nous avons représentés, que les lesbiennes, les 7. gais et les personnes bisexuelles sont défavorisés au travail en vertu de leur orientation sexuelle, soit à l'égard des avantages et des dispositions qui excluent les conjoints du même sexe et les personnes à charge des conjoints du même sexe, ou à cause d'obstacles comportementaux en milieu de travail. À notre avis, l'absence de données de recensement sur la disponibilité de ce groupe d'équité au sein du marché du travail ne justifie pas que ce groupe soit exclu du processus très important visant à supprimer les obstacles en milieu de travail, au moyen d'un examen des systèmes d'emploi ou en mettant en place des mesures correctrices pour réparer la discrimination historique. Par conséquent, nous recommandons que les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles soient inclus parmi les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons également que le gouvernement amorce des consultations spécifiques avec ces groupes, quant à la façon dont ils devraient être inclus parmi les groupes désignés.
- 8. Selon nos estimations, le projet de loi C-64 va s'appliquer immédiatement à environ 210,000 employé-e-s du secteur public fédéral. Cependant, un nombre important des employé-e-s du secteur public fédéral vont être exclus du projet de Loi sur l'équité en matière d'emploi, à moins que le Conseil du Trésor ne recommande l'inclusion de tout autre élément du secteur public fédéral, comme l'indique l'alinéa 4(1)(c). L'exclusion d'employeurs de la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, notamment la Commission de la capitale nationale, l'Office national du film, le Conseil national de recherches, le Bureau du Vérificateur général et la Commission des relations de travail, entre autres, nous étonne. L'Alliance recommande que le projet de

Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique immédiatement aux personnes qui exercent pour le compte

- a) des ministères du gouvernement du Canada
- b) des autres éléments de la fonction publique fédérale du Canada, mentionnés à l'annexe I
- c) des organismes, conseils, commissions ou sociétés, mentionnés à l'annexe II
- d) du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement
- e) des Forces armées canadiennes (membres et officiers)
- f) de la Gendarmerie royale du Canada (membres et officiers), et
- g) qui sont nommées par le gouverneur en conseil à un poste dans un élément de la fonction publique mentionné à l'annexe I, ou à un organisme, un conseil, une commission ou une société, mentionné à l'annexe II.

Il est de notoriété publique que plusieurs plaintes de discrimination systémique continuent à être déposées contre les Forces armées. Si cet employeur était amené à mettre en place des plans d'équité en matière d'emploi et des mesures correctrices, nombre des problèmes qui ont donné lieu aux plaintes concernant les droits de la personne pourraient être réglés d'une manière proactive, car nous croyons savoir qu'il existe une jurisprudence suffisante sur la question des besoins du service.

- L'allusion aux mots «non autorisés par une règle de droit», à l'alinéa 5(a), nous 9. préoccupe grandement, particulièrement en ce qui touche l'inclusion d'un élément important du secteur public fédéral. Étant donné que le gouvernement peut aussi rédiger des lois applicables à ses employé-e-s, la possibilité que d'autres lois soient soustraites à l'application du projet de loi C-64 est très réelle. Le gouvernement a adopté le projet de loi C-17, qui imposait un gel des augmentations d'échelon pendant deux ans aux employé-e-s du secteur public. L'Alliance croit que cette loi aura un impact défavorable hors de proportion sur les femmes, et nous avons déposé une plainte de discrimination systémique en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'allusion aux mots «non autorisés par une règle de droit», dans ce contexte-ci, empêcherait probablement la Commission canadienne des droits de la personne d'examiner ces types d'«autres règles de droit», dans le cadre de ses examens de l'application de l'équité en matière d'emploi. Nous croyons également qu'un énoncé, quant à la primauté de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sur d'autres types de lois, est essentiel. Il devrait exister un rapport quasi constitutionnel entre cette loi et d'autres, tout comme c'est le cas pour la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous recommandons que les mots «non autorisés par une règle de droit», au paragraphe 5 a), soient abrogés. Nous recommandons de plus qu'un énoncé soit inclus dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui établit la primauté de cette loi sur d'autres types de lois.
- 10. Nous jugeons que le contenu de l'article 6 et du paragraphe 30(1) est offensant. Seules les personnes qui continuent à dénaturer les principes d'équité en matière d'emploi croient que l'équité en matière d'emploi concerne l'embauche de «personnes non qualifiées». Nous recommandons que lorsque la définition de

l'expression «préjudice injustifié» sera ajoutée au projet de loi C-64, l'article 6 et le paragraphe 30(1) soient supprimés.

Nous reconnaissons l'importance de sensibiliser les gens aux objectifs et aux principes de l'équité en matière d'emploi, et d'établir une distinction entre ces objectifs et ces principes et les nombreux mythes qui existent malheureusement. Nous croyons toutefois que les rédacteurs du projet de loi C-64 ont commis une erreur en tentant d'aborder ces mythes dans la loi. Nous remarquons qu'une stratégie de communication efficace, comme le propose le paragraphe 39(1), permettra plus efficacement de faire lever les mythes au sujet de l'équité en matière d'emploi.

11. Nous sommes tout à fait conscients des nombreux débats et des nombreuses discussions qui se tiennent dans nombre de forums sur les droits d'ancienneté et sur les questions d'équité. L'Alliance de la Fonction publique du Canada réitère sa position, selon laquelle l'employeur et les agents négociateurs respectifs devraient élaborer des plans d'équité en matière d'emploi au moyen d'un processus négocié. Un tel processus favoriserait l'examen complet et juste de l'application des systèmes d'ancienneté pour voir si ces systèmes ont un impact défavorable; il permettrait également aux parties de négocier des mesures correctrices à l'égard de l'application de l'ancienneté, advenant qu'il existe un tel impact défavorable.

Très peu de nos membres sont visés par les dispositions sur l'ancienneté. L'Alliance croit toutefois que dans un milieu de travail où le processus d'embauche n'est pas entaché de discrimination systémique, les dispositions sur l'ancienneté offrent aux membres des groupes d'équité une bien meilleure protection que celle d'un système basé sur le mérite, comme celui qui existe actuellement dans le secteur public fédéral. Nous sommes préoccupés par le fait que le principe du mérite n'est pas respecté de façon suivie dans le secteur public fédéral, car des études gouvernementales, entre autres, ont nettement montré que le parti pris contre l'autre sexe ou les préjugés culturels corrompent souvent le système du mérite.

Nous recommandons que le comité envisage un processus qui permettra que les parties négocient des mesures correctrices à l'égard des droits d'ancienneté, y compris d'autres droits qui sont acquis aux termes des politiques sur le réaménagement des effectifs, si les parties jugent que ces droits constituent une pratique discriminatoire aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, avant que la Commission canadienne des droits de la personne ne prenne des mesures pour faire respecter la loi.

- Nous recommandons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, révisée, comprenne des renvois précis aux système d'emploi devant être inclus dans un examen des systèmes de politiques et de pratiques. Nous suggérons que les éléments suivants soient inclus: le recrutement; la sélection; l'éducation; la formation et le perfectionnement; l'avancement et la mobilité ascendante; l'évaluation des tâches; les mesures disciplinaires; les évaluations du rendement; le climat propice à l'équité; les mesures d'adaptation en milieu de travail; la rémunération; les avantages; les conditions d'emploi et la cessation d'emploi.
- 13. Nous insistons pour dire qu'il est important d'ajouter une condition qui exigerait que les employeurs et les agents négociateurs, le cas échéant, tiennent des séances

de formation en milieu de travail à l'appui de l'équité en matière d'emploi, ou qu'ils prévoient d'autres forums pour susciter cet appui. Tel qu'indiqué dans le rapport annuel de 1994 sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les taux de cessation d'emploi élevés parmi certains groupes d'équité ont empêché la réalisation de gains concrets. À notre avis, on peut souvent attribuer des taux de cessation élevés à des milieux de travail peu accueillants. Nous recommandons que soit ajoutée à la Loi sur l'équité en matière d'emploi une condition portant sur des séances de formation en milieu de travail.

14. Nous recommandons que le paragraphe 10(2), qui porte sur l'établissement d'objectifs quantitatifs, soit modifié de manière à inclure une disposition selon laquelle tous les employeurs verront à ce que leurs objectifs quantitatifs indiquent des progrès. L'Alliance craint que les employeurs ne fixent des objectifs quantitatifs très faibles, basés sur une réduction anticipée de leurs effectifs ou basés sur leurs hypothèses qu'il y aura peu de roulement.

Notre examen des rapports annuels de Développement des ressources humaines Canada et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de 1992 et 1993, indique que même lorsque les employeurs ont éprouvé une croissance médiocre ou subi une réduction de leurs effectifs, bien des activités de dotation ont eu lieu. Les employeurs actuellement visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont fait état de l'embauche de 23 574 employés à temps plein, de 39 512 avancements et de 40 000 cessations d'emploi en 1992. En 1993, bien qu'il y ait eu 63 068 cessations d'emploi, il y a eu également l'embauche de 43 858 employés. Les groupes d'équité ont réalisé des gains insuffisants en périodes de prospérité

économique. Il faut que des mesures appropriées soient prises pour s'assurer que leurs gains limités ne soient pas supprimés.

- 15. Nous recommandons que l'article 12, qui est rédigé en ces termes: «Il incombe à l'employeur...d'assurer le suivi régulier de celle-ci [la mise en oeuvre de son plan] pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés», soit modifié de manière à intégrer des délais de suivi spécifiés. Il serait préférable que le plan d'équité en matière d'emploi soit contrôlé au moins chaque année, surtout en ce qui a trait aux objectifs quantitatifs du plan.
- 16. Nous recommandons que les employeurs soient tenus, aux termes de la loi, de fournir aux agents négociateurs respectifs leurs rapports annuels sur les données, exigés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi courante; et, dans les milieux de travaii non syndiqués, que l'employeur soit tenu d'afficher le rapport ou un résumé du rapport dans le lieu de travail.

Nous recommandons de plus que les employeurs soient tenus de fournir, et à Développement des ressources humaines Canada et à la Commission canadienne des droits de la personne, une copie de leur analyse de la disponibilité avec leur rapport annuel sur les données au sujet des groupes d'équité. Ces rapports devraient renfermer des informations additionnelles au sujet des données sur la formation. Les données sur les cessations devraient être qualifiées de manière à rendre compte des mises à pied, des congédiements, des démissions, des mises à la retraite, et ainsi de suite. Les données sur l'avancement devraient inclure une explication quant aux catégories professionnelles d'où l'avancement provient.

- 17. Pour ce qui est du paragraphe 17(7), rédigé comme suit: «Le ministre peut, sur demande, exempter pour une période d'un an un employeur de l'une ou l'autre des obligations prévues au présent article si, à son avis, des circonstances spéciales le justifient», nous recommandons que le ministre soit tenu de rendre compte au Parlement au sujet de ces cas, y compris les motifs, lorsqu'il aura été établi que les employeurs sont exemptés de se conformer à l'article portant sur les rapports et les registres.
- 18. Le paragraphe 20(1) soulève des doutes pour l'Alliance, car il établit deux normes quant au rapport relatif à l'équité en matière d'emploi. D'une part, les employeurs du secteur privé sont tenus, seion des règlements définis qui précisent les catégories professionnelles, de faire rapport à Développement des ressources humaines Canada; à son tour, le ministère va évaluer les progrès réalisés par l'employeur, en ce qui touche la représentation des groupes d'équité au sein de l'effectif de l'employeur, et faire rapport à ce sujet. Ce processus pourvoit à un système d'examen public, qui avait été considéré comme un aspect important de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1986. D'autre part, le président du Conseil du Trésor va continuer à faire rapport au Parlement; et, il n'est nullement fait état d'un mécanisme qui permettrait l'évaluation par une «tierce partie», de la performance du gouvernement, en ce qui touche la représentation des groupes d'équité.

De plus, le projet de loi C-64 n'a pas modifié l'obligation de rendre compte du Conseil du Trésor. Cela aussi suscite des doutes, car les dispositions actuelles ne permettent pas de recueillir des données complètes. Au lieu de déposer un rapport qui présente les données relatives à la représentation des groupes d'équité, par

catégories professionnelles reconnues au titre de l'équité en matière d'emploi, par ministère, le Conseil du Trésor fait présentement rapport uniquement sur l'ensemble de la représentation des groupes d'équité, par ministère, ou il fournit des données qui correspondent au système de classification du Conseil du Trésor, pour tout le secteur public faisant l'objet du rapport. Il est donc presque impossible ainsi d'établir une comparaison entre les données sur la représentation et les données disponibles du recensement, ce qui permet difficilement d'identifier les ministères qui sont sous-représentés, ou les catégories professionnelles qui sont particulièrement problématiques. En outre, le rapport annuel du Conseil du Trésor ne renferme pas de données sur les employés dont la durée de travail est de «moins de trois mois».

Nous recommandons que l'alinéa 20(1)(a) du projet de loi C-64 soit modifié de manière qu'une seule norme applicable à la saisie et au rapport des données serve pour tous les employeurs visés par la <u>Loi sur l'équité en matière</u> d'emploi. Nous recommandons aussi que le secteur public fédéral fournisse des données réparties par ministère ou organisme.

Nous formulons les commentaires spécifiques, relativement aux dispositions du projet de loi quant à son application:

19. Nous croyons savoir que la Commission canadienne des droits de la personne ne bénéficiera pas de ressources additionnelles, bien que la Commission soit appelée à surveiller l'application par tous les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les secteurs de la fonction publique qui seront subordonnés à la loi. Nous craignons que cette absence de ressources ne donne

lieu à un nombre réel moins important de contrôles d'application, ou ne contraigne involontairement les employés à effectuer un contrôle superficiel auprès des employeurs qui ne se conforment peut-être pas. S'étant donné toute la peine de négocier un plan d'équité en matière d'emploi, l'Alliance est très consciente du temps et des ressources qui seront peut-être nécessaires pour contrôler un tel processus. Nous sommes particulièrement inquiets du fait que le budget d'exploitation de la Commission canadienne des droits de la personne est déterminé par le Conseil du Trésor, et que celui-ci, ou ses ministères, pourraient vraisemblablement être soumis à un contrôle d'application et à d'autres mesures semblables.

L'Alliance recommande que la Commission canadienne des droits de la personne se voit dotée des pouvoirs législatifs nécessaires pour devenir un organisme indépendant du gouvernement, ses sources de financement étant déterminées par le Parlement. Nous recommandons également que soit augmenté le financement de la Commission canadienne des droits de la personne pour permettre à la Commission d'accomplir les fonctions additionnelles qui lui sont confiées aux termes du projet de loi C-64.

20. L'Alliance de la Fonction publique du Canada recommande que les employeurs soient tenus de déposer une copie de leur plan d'équité en matière d'emploi auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission sera ainsi mieux en mesure d'établir ses priorités en matière de contrôle à effectuer, lorsque l'examen par elle, des rapports annuels de données annuels déposés par les employeurs, ou les plans d'équité en matière d'emploi, révèle l'existence de problèmes.

21. L'Alliance se pose des questions au sujet des dispositions énoncées au paragraphe 21(2), selon lesquelles «en cas de non-observation, de mettre en oeuvre, dans toute la mesure du possible, une politique de règlement», et qu'on ait recours aux ordres «qu'en dernier lieu». Il est incompatible, selon nous, que la Commission se voit donner le pouvoir d'effectuer des contrôles et de donner des ordres, tout en ajoutant en même temps ce libellé restrictif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'Alliance croit que d'autres moyens seraient plus appropriés pour encourager «des méthodes de solution des problèmes» par la Commission canadienne des droits de la personne. À notre avis, l'absence de progrès manifestes au plan de l'équité en matière d'emploi concerne moins les pouvoirs de persuasion de la Commission que l'inaction de l'employeur au plan de l'équité en matière d'emploi.

L'Alliance recommande que le projet de loi C-64 soit modifié de manière à intégrer les délais précis pour la conclusion du contrôle d'application, après quoi les autres mécanismes d'application pourraient entrer en jeu.

22. L'Alliance est préoccupée par la répétition de l'expression «motifs raisonnables», dans le projet de loi C-64, en ce qui a trait à l'exercice d'un contrôle d'application fait par un agent d'application. Nous recommandons spécifiquement que l'alinéa 22(1)(a) soit remanié en ces termes: «à toute heure convenable, procéder à la visite de tout lieu où il croit trouver tout objet lié à l'application de la présente loi ou ses règlements». Nous recommandons aussi que l'alinéa (1)(b) soit remanié en ces termes: «exiger, aux fins d'examen ou de reproduction, la communication des registres, des livres de comptes ou d'autres documents où il croit pouvoir trouver des renseignements utiles».

- 23. L'Alliance recommande que dans les lieux de travail syndiqués, l'agent d'application de la Commission canadienne des droits de la personne prévienne les agents négociateurs respectifs qu'un contrôle d'application est en cours.
- 24. L'Alliance recommande que le paragraphe 23(1) soit modifié de manière à inclure des délais spécifiés pour la négociation d'engagements écrits de la part de l'employeur, pour ce qui est des mesures nécessaires pour remédier au manquement de la part des employeurs.
- 25. Le paragraphe 25 (1) du projet de loi C-64 décrit le processus de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi et décrit également sa composition. Compte tenu de l'expérience de l'Alliance en ce qui concerne les tribunaux canadiens des droits de la personne formés dans le but d'instruire une variété de plaintes en matière d'équité, nous recommandons qu'un tribunal permanent soit constitué pour instruire les plaintes «portant sur l'équité en matière d'emploi». Nous recommandons de plus que les membres choisis pour siéger à ce tribunal soient représentatifs des groupes d'équité et possèdent les connaissances et l'expérience requises en ce qui touche les questions d'équité en matière d'emploi. Selon nous, cette suggestion permettrait aux membres du tribunal de devenir spécialisés dans les questions litigieuses d'équité en matière d'emploi et aux tribunaux de ne pas s'éterniser pour entendre les causes avant de rendre une décision. Nous recommandons de plus qu'un représentant-e syndical fasse partie du Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué pour instruire une plainte qui touche un milieu de travail syndiqué. Enfin, nous sommes préoccupés par le fait que le Conseil du Trésor aura le pouvoir en vertu du

paragraphe 25 (6) de fixer la rémunération des experts devant aider ou conseiller un tribunal sur n'importe quelle question, puisque le Conseil du Trésor pourrait être mis en cause devant le tribunal de l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons que ce pouvoir soit retiré.

- 26. Le paragraphe 30 (2) dont voici la teneur ... «quota» s'entend de l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné». L'Alliance recommande que le paragraphe 30 (2) soit supprimé puisque selon nous, il occasionnera beaucoup de litiges concernant l'interprétation de «mesures correctives» par opposition aux «quotas». Plutôt, le paragraphe 10 (2) qui actuellement décrit l'établissement des objectifs quantitatifs à court terme devrait être amendé pour ajouter une définition de l'expression «objectif quantitatif à court terme». Selon nous, le paragraphe 30 (2) tente d'incorporer des mythes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, alors qu'une stratégie de communication est le mécanisme le plus approprié pour dissiper ces mythes. Développement des ressources humaines Canada a publié un bon nombre d'ouvrages qui décrivent les mesures et les méthodes servant à élaborer un plan d'équité en matière d'emploi; ces ouvrages sont à la disposition des employeurs.
- 27. La seule violation prévue dans le projet de loi C-64, telle que définie au paragraphe 32 (1), traite de la négligence de l'employeur qui «a) contrairement à ce qui est exigé, sans excuse légitime, ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi, b) sans excuse légitime, ne porte pas au rapport les renseignements exigés; ou c) y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses».

Nous recommandons que le défaut de l'employeur de s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a trait aux articles 5 (obligations de l'employeur); 9 (analyse); 10 (plan); 11 (progrès raisonnables); 12 (mise en oeuvre et suivi du plan); 13 (révision périodique), constitue une violation de la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi.</u>

Nous recommandons également que le montant de la sanction précisé dans la <u>Loi</u> soit désigné par un pourcentage des coûts salariaux. Il se peut que bien des employeurs n'envisagent pas les sanctions suggérées de 10 000 \$ et de 50 000 \$ avec beaucoup d'inquiétude.

- 28. Nous croyons comprendre que le règlement qui accompagnera peut-être la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas encore été rédigé. L'Alliance de la Fonction publique du Canada recommande que le Règlement comprenne des normes minimales en ce qui a trait aux définitions des groupes désignés et à l'activité d'auto-identification qui doit être exécutée.
- 29. Nous sommes très préoccupés du fait que le paragraphe 38(3) rédigé en ces termes: «Lorsqu'il s'applique au secteur public, le règlement ne peut être pris qu'avec l'autorisation du Conseil du Trésor.» Comme il a été mentionné précédemment dans notre mémoire, l'adjonction d'éléments du secteur public fédéral visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi assurera que les employeurs des secteurs privé et public soient traités également en ce qui touche les mécanismes suggérés de vérification de la conformité. Les employeurs du secteur privé n'auront pas et ne devraient pas avoir l'occasion d'autoriser le règlement qui s'appliquerait dans leur cas aux termes de la Loi sur l'équité en

matière d'emploi. Même si nous convenons qu'une consultation sur une grande échelle en ce qui concerne tout projet de règlement soit un élément important de l'élaboration de la loi, accorder au Conseil du Trésor le droit de veto sur les règlements équivaut à menacer l'intégrité de l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons que le paragraphe 38(3) du projet de loi C-64 soit supprimé.

30. Le paragraphe 38(5) du projet de loi C-64 autorise le gouverneur en conseil à prendre les règlements qu'il juge nécessaires en vue d'adapter les exigences de la présente loi ou des règlements à leur application à l'égard des Forces armées canadiennes, du Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale ou de la Gendarmerie royale du Canada. Le projet de loi C-64 précise que ces règlements tiendraient compte de la nécessité de leur efficacité opérationnelle de ces éléments du secteur public fédéral. Manifestement, dans le contexte des droits de la personne, les questions d'efficacité opérationnelle doivent être apparentées aux «exigences professionnelles justifiées». De telles exigences permettent d'exclure des personnes appartenant à des groupes visés comme les personnes ayant un handicap où il est établi que certains aspects reliés à l'appartenance à ce groupe ne permettent pas au travail d'être accompli d'une façon sécuritaire, efficace et sure.

Vu l'existence de décisions ayant fait jurisprudence concernant l'obligation de tenir compte de l'employeur dans des cas où peut exister une exigence professionnelle véritable, il n'est pas nécessaire de créer d'autres règlements. L'ajout de définitions appropriées des expressions «préjudice injustifié» et de «mesures raisonnables d'adaptation» dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi donnera suffisamment d'indications en ce qui touche les questions d'efficacité

opérationnelle. Ainsi, l'Alliance recommande que le paragraphe 38(5) du projet de loi C-64 soit supprimé.

Avant de terminer son mémoire concernant le projet de loi C-64, l'Alliance désire soulever des préoccupations particulières concernant la mise en application de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale.

Comme vous le savez, les conventions collectives qui régissent les conditions d'emploi pour nos membres à l'emploi du Conseil du Trésor, qui devaient venir à expiration en 1991 ont été prolongées par les gouvernements précédent et actuel jusqu'en 1997. Même si nous avons fait la recherche nécessaire et formulé les revendications contractuelles concernant les mesures qui contribueraient à instaurer l'équité en matière d'emploi pour nos membres, nous n'entrevoyons pas la possibilité de les déposer jusqu'à ce que le présent gouvernement respecte notre droit de retourner à la table de négociation. Le comité d'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte, comité de nature consultative qui ne s'est pas réuni depuis 1990, est la seule autre tribune où l'équité en matière d'emploi puisse être discutée avec le Conseil du Trésor.

Nous avons évalué le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale publié par le président du Conseil du Trésor en 1993. Selon les données du rapport, la représentation des groupes désignés au sein de la fonction publique de décembre 1988 à mars 1993 est démontrée au tableau 1.

Tableau 1

Représentation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale Décembre 1988 à mars 1993

	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible		
	#	%	#	%	#	%	#	%	
Déc. 1988	91 017	42,9	3 665	1,7	5 759	2,7	6 068	2,9	
Déc. 1989	93 671	43,7	3 898	1,8	5 939	2,8	6 610	3,1	
Déc. 1990	97 048	44,5	4 202	1,9	6 811	3,1	7 583	3,5	
Déc. 1991	98 582	45,3	4 298	2,0	6 460	3,0	7 810	3,6	
Mars 1993	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8	

Tableau 2

Représentation des membres des groupes désignés Fonction publique fédérale (1993) et recensement de 1991

	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Mars 1993 CT	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Recensement 1991	101 491	45,9	6 633	3,0	14 372	6,5	20 121	9,1

Le tableau ci-dessus démontre que le taux de représentation des femmes au sein de la fonction publique fédérale est supérieur à leur disponibilité extérieure. Veuillez cependant noter que les femmes sont sur-représentées dans la catégorie du soutien administratif et sous-représentées de façon significative dans les catégories technique et d'exploitation. Manifestement, l'équité en matière d'emploi demeure un sujet de préoccupation au sein du secteur public fédéral.

Le tableau 2 compare les données de représentation des groupes désignés au sein de la fonction publique de mars 1993 avec les données de disponibilité du marché du travail de 1991 produites par Statistique Canada. Les chiffres en caractères gras représentent le nombre de membres de groupes désignés qui se trouveraient à l'emploi de la fonction publique fédérale en fonction du taux de représentation de l'ensemble des catégories professionnelles, du recensement de 1991, si la fonction publique était représentative. Nous nous sommes servis de l'ensemble des catégories professionnelles des données du recensement de 1991 comme poste-repère, étant donné l'ampleur des catégories professionnelles trouvées au sein de la fonction publique.

Il est évident par ces chiffres qu'il y a lieu de s'inquiéter surtout parce que le Conseil du Trésor a mis en place un programme volontaire d'équité en matière d'emploi depuis 1983. Douze ans d'application auraient dû produire des gains plus concrets pour les membres des groupes d'équité au sein de la fonction publique fédérale. L'Alliance déplore le fait que les éléments du secteur public fédéral ne seront visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi que maintenant alors que l'intention du gouvernement est de réduire de façon importante l'effectif du secteur public. Nos membres des groupes d'équité se préoccupent du fait qu'ils seront touchés de façon défavorable lorsque les coupures prévues seront annoncées dans le prochain budget, particulièrement les membres des groupes d'équité qui occupent des postes pour une période déterminée.

L'expérience a démontré que le mouvement de ressac à l'endroit de l'équité en matière d'emploi augmente lorsqu'il y a de l'incertitude en milieu de travail et que bien peu de mesures sont mises en place pour respecter visiblement les principes d'équité en matière d'emploi. La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi exige des ressources et un engagement; bien peu de ressources ont été consacrées à la cause de

l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et on a fait preuve de bien peu d'engagement à l'égard de la même cause.

La lecture de «l'Évaluation des programmes de mesures spéciales d'équité en matière d'emploi de la Direction générale de la vérification et de la revue» nous apprend que les gestionnaires des ministères ont un compréhension insuffisante de l'identification et de l'élimination des obstacles. Ainsi, on n'a pas suffisamment porté attention à une revue de l'ensemble des méthodes d'emploi du gouvernement.

Il est malheureusement très difficile pour nos membres qui travaillent à la fonction publique fédérale d'avoir confiance en la compétence du Conseil du Trésor d'instaurer l'équité en matière d'emploi sur un plan d'ensemble. Le Conseil du Trésor est perçu comme retardant la résolution de la plainte sur l'équité salariale touchant les membres des catégories professionnelles à prédominance féminine, présentement devant le tribunal canadien des droits de la personne. De plus, nos membres qui travaillent pour la plupart dans des catégories professionnelles à prédominance féminine se sont vus imposer un gel des augmentations d'échelon; même si ce gel des augmentations d'échelon a été imposé à tous, cette action soi-disant «neutre» par le gouvernement a touché défavorablement un nombre disproportionné de femmes. En ce qui touche la question des mesures d'adaptation en milieu de travail, un certain nombre de nos membres ont eu à déposer des griefs après avoir été renvoyés en cours de stage ou congédiés en raison de leur handicap. Les changements à la politique comme la facilitation de transferts interministériels devant faciliter l'accommodement des personnes handicapées, qu'il s'agisse de nouveaux employé-e-s ou d'employé-e-s qui sont devenus handicapés, ne se sont pas produits. De plus, l'expérience de l'Alliance jusqu'à présent indique que les fonctionnaires du Conseil du Trésor se servent d'une interprétation étroite de la loi actuelle comme moyen de

contourner l'obligation de tenir compte, alors qu'à notre avis, chaque cas doit faire l'objet d'un examen du mérite.

Les membres de l'Alliance de la région de Halifax ont récemment organisé une conférence sur la lutte contre le racisme à laquelle ont assisté le président national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ainsi que certaines personnes manifestement engagées qui sont responsables de l'équité en matière d'emploi tant au Conseil du Trésor qu'à la Commission de la fonction publique. La conférence, qui invitait la participation de membres de l'Alliance et de gestionnaires des ministères, voulait examiner d'un oeil critique les obstacles à l'équité en matière d'emploi au sein des ministères fédéraux et élaborer des mesures concrètes pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Il s'agissait là d'une conférence historique pour l'Alliance et nous avons l'espoir que le fait d'étendre l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi à des éléments du secteur public fédéral entraînera la tenue d'autres tribunes sérieuses où les améliorations à l'équité en matière d'emploi peuvent être concrétisées pour nos membres.

Conclusion

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a fait des recommandations et des commentaires nombreux et détaillés aux membres du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées dans l'espoir que la Loi sur l'équité en matière d'emploi révisée puisse offrir la meilleure structure possible pour faire avancer la cause de l'équité en matière d'emploi au pays. Il nous ferait plaisir de communiquer aux membres du présent comité d'autres renseignements ou observations concernant la mission que s'est fixée l'Alliance dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

RECOMMANDATIONS

présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada

au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

au sujet du projet de loi C-64

février 1995

- 1. Nous recommandons qu'un mécanisme de règlement des plaintes soit ajouté à la Loi sur l'égalité en matière d'emploi. Nous recommandons que soient supprimées les modifications corrélatives proposées aux paragraphes 40 (1) et (2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 2. Nous recommandons que soient supprimées les modifications corrélatives prévues au paragraphe 54(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 3. Nous recommandons que soit prévue par la loi l'obligation pour les employeurs et les agents négociateurs d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi négocié.
- 4. Nous recommandons que la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u> s'applique aux employeurs comptant au moins quinze salariés. Nous recommandons en outre que soit adoptée une méthode de rapport simplifiée à l'intention des employeurs comptant plus de quinze mais moins de cinquante salariés.
- 5. Nous recommandons que les expressions «préjudice injustifié» et «mesures raisonnables d'adaptation» soient expressément définies dans la loi proposée.
- 6. Nous recommandons que le terme «salarié» soit défini comme «une personne qui a droit à une rétribution ou à un taux de salaire fixe ou vérifiable pour les fonctions dont elle s'acquitte».
- 7. Nous recommandons donc que la définition du terme «salarié» s'étende explicitement aux télétravailleurs et télétravailleuses ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses à domicile.

- 8. Nous recommandons que le seuil de vingt pour cent entraînant la production de rapports concernant les salariés temporaires soit supprimé.
- 9. Nous recommandons que les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles soient inclus parmi les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons également que le gouvernement amorce des consultations spécifiques avec ces groupes, quant à la façon dont ils devraient être inclus parmi les groupes désignés.
- 10. Nous recommandons que le projet de Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique immédiatement aux personnes qui exercent pour le compte des ministères du gouvernement du Canada des autres éléments de la fonction publique fédérale du Canada, mentionnés à l'annexe I; des organismes, conseils, commissions ou sociétés, mentionnés à l'annexe II; du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement; des Forces armées canadiennes (membres et officiers); de la Gendarmerie royale du Canada (membres et officiers), et aux personnes qui sont nommées par le gouverneur en conseil à un poste dans un élément de la fonction publique mentionné à l'annexe I, ou à un organisme, un conseil, une commission ou une société, mentionné à l'annexe II.
- 11. Nous recommandons que les mots «non autorisés par une règle de droit», au paragraphe 5 a), soient abrogés. Nous recommandons de plus qu'un énoncé soit inclus dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui établit la primauté de cette loi sur d'autres types de lois.
- 12. Nous recommandons que lorsque la définition de l'expression «préjudice injustifié» sera ajoutée au projet de loi C-64, l'article 6 et le paragraphe 30(1) soient supprimés.
- 13. Nous recommandons que le comité envisage un processus qui permettra que les parties négocient des mesures correctrices à l'égard des droits d'ancienneté, y compris d'autres droits qui sont acquis aux termes des politiques sur le réaménagement des effectifs, si les parties jugent que ces droits constituent une pratique discriminatoire aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, avant que la Commission canadienne des droits de la personne ne prenne des mesures pour faire respecter la loi.
- 14. Nous recommandons que la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u>, révisée, comprenne des renvois précis aux système d'emploi devant être inclus dans un examen des systèmes de politiques et de pratiques.

- 15. Nous recommandons que soit ajoutée à la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u> une condition portant sur des séances de formation en milieu de travail.
- 16. Nous recommandons que le paragraphe 10(2), qui porte sur l'établissement d'objectifs quantitatifs, soit modifié de manière à inclure une disposition selon laquelle tous les employeurs verront à ce que leurs objectifs quantitatifs indiquent des progrès.
- 17. Nous recommandons que l'article 12, qui est rédigé en ces termes: «Il incombe à l'employeur...d'assurer le suivi régulier de celle-ci [la mise en œuvre de son plan] pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés», soit modifié de manière à intégrer des délais de suivi spécifiés.
- 18. Nous recommandons que les employeurs soient tenus, aux termes de la loi, de fournir aux agents négociateurs respectifs leurs rapports annuels sur les données, exigés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi courante; et, dans les milieux de travail non syndiqués, que l'employeur soit tenu d'afficher le rapport ou un résumé du rapport dans le lieu de travail. Nous recommandons de plus que les employeurs soient tenus de fournir, et à Développement des ressources humaines Canada et à la Commission canadienne des droits de la personne, une copie de leur analyse de la disponibilité avec leur rapport annuel sur les données au sujet des groupes d'équité.
- 19. Nous recommandons que le ministre soit tenu de rendre compte au Parlement au sujet de ces cas, y compris les motifs, lorsqu'il aura été établi que les employeurs sont exemptés de se conformer à l'article portant sur les rapports et les registres.
- 20. Nous recommandons que l'alinéa 20(1)(a) du projet de loi C-64 soit modifié de manière qu'une seule norme applicable à la saisie et au rapport des données serve pour tous les employeurs visés par la <u>Loi sur l'équité en matière d'emploi</u>. Nous recommandons aussi que le secteur public fédéral fournisse des données réparties par ministère ou organisme.
- 21. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne se voit dotée des pouvoirs législatifs nécessaires pour devenir un organisme indépendant du gouvernement, ses sources de financement étant déterminées par le Parlement. Nous recommandons également que soit augmenté le financement de la Commission canadienne des droits de la personne pour permettre à la Commission d'accomplir les fonctions additionnelles qui lui sont confiées aux termes du projet de loi C-64.

- 22. Nous recommandons que les employeurs soient tenus de déposer une copie de leur plan d'équité en matière d'emploi auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.
- 23. L'Alliance recommande que le projet de loi C-64 soit modifié de manière à intégrer les délais précis pour la conclusion du contrôle d'application, après quoi les autres mécanismes d'application pourraient entrer en jeu.
- 24. Nous recommandons que l'alinéa 22(1)(a) soit remanié en ces termes: «à toute heure convenable, procéder à la visite de tout lieu où il croit trouver tout objet lié à l'application de la présente loi ou ses règlements». Nous recommandons en outre que l'alinéa (1)(b) soit remanié en ces termes: «exiger, aux fins d'examen ou de reproduction, la communication des registres, des livres de comptes ou d'autres documents où il croit pouvoir trouver des renseignements utiles».
- 25. Nous recommandons que dans les lieux de travail syndiqués, l'agent d'application de la Commission canadienne des droits de la personne prévienne les agents négociateurs respectifs qu'un contrôle d'application est en cours.
- 26. Nous recommandons que le paragraphe 23(1) soit modifié de manière à inclure des délais spécifiés pour la négociation d'engagements écrits de la part de l'employeur, pour ce qui est des mesures nécessaires pour remédier au manquement de la part des employeurs.
- 27. Nous recommandons qu'un tribunal permanent soit constitué pour instruire les plaintes portant sur «l'équité en matière d'emploi». Nous recommandons de plus que les membres choisis pour siéger à ce tribunal soient représentatifs des groupes d'équité et possèdent les connaissances et l'expérience requises en ce qui touche les questions d'équité en matière d'emploi. Nous recommandons de plus qu'un représentant-e syndical fasse partie du Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué pour instruire une plainte qui touche un milieu de travail syndiqué. Nous recommandons en outre que soit retiré au Conseil du Trésor le pouvoir en vertu du paragraphe 25 (6) de fixer la rémunération des experts devant aider ou conseiller un tribunal sur n'importe quelle question.
- 28. Nous recommandons que le paragraphe 30 (2) soit supprimé puisque selon nous, il occasionnera beaucoup de litiges concernant l'interprétation de «mesures correctives» par opposition aux «quotas».

- 29. Nous recommandons que le défaut de l'employeur de s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a trait aux articles 5 (obligations de l'employeur); 9 (analyse); 10 (plan); 11 (progrès raisonnables); 12 (mise en œuvre et suivi du plan); 13 (révision périodique), constitue une violation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous recommandons également que le montant de la sanction précisé dans la Loi soit désigné par un pourcentage des coûts salariaux.
- 30. Nous recommandons que le Règlement comprenne des normes minimales en ce qui a trait aux définitions des groupes désignés et à l'activité d'auto-identification qui doit être exécutée.
- 31. Nous recommandons que le paragraphe 38(3) du projet de loi C-64 soit supprimé.
- 32. Nous recommandons que le paragraphe 38(5) du projet de loi C-64 soit supprimé.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Public Service Alliance of Canada:

Susan Giampetri, Executive Vice-President; Johanne Labine, Women's Program Officer; Janice Manchee, Human Rights Officer.

From the Canadian Human Rights Tribunal:

Keith Norton, President;

Michael P. Glynn, Registrar.

From the Canadian Bankers Association:

W.J. (Bill) Lomax, Executive Vice-President, Human Resources; Fresia Pérez, Senior Manager;

Judy Jaeger, Director, Office for Equity and Diversity.

TÉMOINS

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:

Susan Giampetri, vice-présidente exécutive; Johanne Labine, agente aux programmes des femmes; Janice Manchee, agente des droits de la personne.

De la Tribune canadienne des droits de la personne:

Keith Norton, président;

Michael P. Glynn, registraire.

De l'Association des banquiers canadiens:

W.J. (Bill) Lomax, vice-président exécutif, Droits de la personne; Fresia Pérez, gérante principale;

Judy Jaeger, directrice, Bureau de l'équité et diversité.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9





HOUSE OF COMMONS

Issue No. 34

Tuesday, February 21, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 34

Le mardi 21 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan
Vice-Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan
Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes Bonnie Hickey John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 21, 1995 (39)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:42 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Bernard Deshaies for Réal Ménard; Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté. From the Research Branch of the Library of Officers.

Witnesses: From the Canadian Association of Broadcasters: Michael McCabe, President & CEO; Cynthia Rathwell, Legal Counsel; Al MacKay, Vice-President & Station Manager; Tanya Krisp, Employment Equity Manager, Human Resource Committee Member and Angela Roberge, Human Resources Coordinator. From the Auditor General Office: Richard B. Fadden, Assistant Auditor General and Legal Counsel, Audit Operations Branch and Jacques Goyer, Principal, Audit Operations Branch. From the Assembly of Manitoba Chiefs: Ted Fontaine, Employment Equity Advisor.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment Equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Michael McCabe made a statement and with the other witnesses answered questions.

Richard B. Fadden made a statement and with the other witness answered questions.

Ted Fontaine made a statement and answered questions.

At 5:40 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 6:03 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 6:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 FÉVRIER 1995 (39)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 42, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, John Maloney, Ray Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Bernard Deshaies pour Réal André Caron for Maurice Bernier; Chuck Strahl for Cliff Ménard; André Caron pour Maurice Bernier; Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

> Témoins: De l'Association canadienne des radiodiffuseurs: Michael McCabe, président-directeur général; Cynthia Rathwell, conseillère juridique; Al MacKay, vice-président et directeur de la station; Tanya Krisp, gestionnaire de l'équité en matière d'emploi, Comité consultatif sur les ressources humaines; Angela Roberge, coordonnatrice des relations humaines. Du Bureau du vérificateur général: Richard B. Fadden, vérificateur général adjoint et conseiller juridique, Direction générale des opérations de vérification; Jacques Goyer, directeur principal, Direction générale des opérations de vérification. De l'Assemblée des chefs du Manitoba: Ted Fontaine, conseiller, Équité en matière d'emploi.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

> Michael McCabe fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

> Richard B. Fadden fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Ted Fontaine fait une déclaration et répond aux questions.

À 17 h 40, le Comité suspend ses travaux.

À 18 h 03, le Comité reprend ses travaux.

À 18 h 45, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, February 21, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 21 février 1995

• 1539

The Chair: I am calling the meeting to order.

Before we hear our first witnesses, I would just like to indicate that today I learned of the death of Mr. Craig Hilliard, president of the Canadian Paraplegic Association. He was to represent his association today before the committee. He will be unable to do it.

• 1540

Mr. Hilliard died this past Friday. Funeral services, in fact, are being held this afternoon in Toronto. I know that his loss will be deeply felt, not only by his wife Doreen and their two children, but indeed by the entire community of persons with disabilities.

His distinguished legacy of service, which is recognized by the committee, will survive him for many years to come. I know that all members of our committee will join me in this expression of sympathy. In my capacity as your chair, I would like to offer my sincere condolences on your behalf to Mr. Hilliard's family and to the CPA, which has lost a luminary, a leader and a friend.

Understandably, the association will not be able to present this afternoon before us; however, we look forward to hearing their views at a future meeting of the committee.

On that note, I would like to invite the Canadian Association of Broadcasters. I look forward to their opening remarks. We have 45 minutes with which to complete the opening remarks and have questions and answers.

Mr. Michael McCabe (President and Chief Executive Officer, Canadian Association of Broadcasters): Thank you very much, Mr. Chairman.

Before we begin, I would like to say that we appreciate the invitation to appear before you. We'd also like to extend our best wishes to your former chair, Mrs. Beryl Gaffney, for a speedy recovery.

The panel we have here today is a mixed one. I hope that, together, we can help to answer some of the questions you have.

I am Michael McCabe. I am the president and chief executive officer of the Canadian Association of Broadcasters. With me is Al MacKay. He is vice-president and station manager of CJOH-TV. He is a member of our board and our societal issues committee. He's well versed in the matters you're discussing.

Tanya Krisp is employment equity manager at Baton Broadcasting Inc. and a knowledgeable practitioner in the field of employment equity, so we thought she would help us.

Cynthia Rathwell is our legal counsel. She is knowledgeable about the legislation in this area.

Le président: La séance est ouverte.

Avant d'accueillir nos premiers témoins, je voudrais signaler que j'ai appris aujourd'hui le décès de M. Craig Hilliard, président de l'Association canadienne des paraplégiques. Il devait témoigner devant notre comité aujourd'hui au nom de son association. Il ne pourra pas être ici.

M. Hilliard est mort vendredi dernier. Ses funérailles ont lieu cet après-midi même à Toronto. Je sais qu'il manquera beaucoup non seulement à sa femme Doreen et à ses deux enfants, mais aussi à toutes les personnes handicapées.

Les services énormes qu'il a rendus et dont est bien conscient notre Comité lui survivront pendant bien des années. Je sais que tous les membres du Comité voudront se joindre à moi, à titre de président du Comité, pour exprimer leurs plus sincères condoléances à la famille de M. Hilliard et à l'ACP qui a perdu une sommité, un chef et un ami.

L'Association ne pourra naturellement pas témoigner devant notre Comité cet après-midi, mais nous pourrons entendre son point de vue lors d'une prochaine séance.

J'invite maintenant l'Association canadienne des radiodiffuseurs à faire son allocution. Nous disposons de 45 minutes pour l'entendre et procéder aux questions et réponses.

M. Michael McCabe (président-directeur général, Association canadienne des radiodiffuseurs): Merci, monsieur le président.

Avant de commencer, je tiens à signaler que nous vous sommes reconnaissants de nous avoir invités à comparaître devant vous. Nous voudrions aussi vous prier de transmettre tous nos voeux de prompt rétablissement à votre ancienne présidente, M^{me} Beryl Gaffney.

Le groupe qui témoigne devant vous aujourd'hui est hétérogène. J'espère que nous pourrons ensemble vous aider à répondre à certaines de vos questions.

Je suis Michael McCabe, président-directeur général de l'Association canadienne des radiodiffuseurs. Je suis accompagné d'Al MacKay, vice-président et directeur de la station CJOH-TV, qui fait partie de notre conseil d'administration et de notre Comité des questions sociétales. Il est très bien renseigné sur les sujets qui vous intéressent.

Tanya Krisp est chef de l'équité en matière d'emploi à Baton Broadcasting Inc. et s'y connaît bien en matière d'équité en emploi. Nous avons donc pensé qu'elle pourrait nous aider aujourd'hui.

Cynthia Rathwell est notre conseillère juridique et connaît donc la loi dans ce domaine.

Angela Roberge is our human resources coordinator.

The CAB is the national trade association representing the vast majority of the privately owned, over-the-air radio and television stations and networks. We're all federally regulated employers. We're members of FETCO, Federally Regulated Employers—Transportation and Communication.

I understand they will be appearing before this committee and will be making a detailed written submission on the proposed Employment Equity Act. FETCO's submission on C-64 will deal with the broad range of concerns of all of its members. We participated in the development of that and we fully support it.

In addition, however, to the concerns we share with other FETCO members, we have some unique concerns about employment equity regulation in Bill C-64 that we'd like to raise with you.

We believe, therefore, that it was important for us to make a separate oral and written submission to the committee. We'd like to talk to you today about those unique concerns and we thank you very much for accommodating us in what we know is a very tight schedule for you.

Bill C-64, if it is passed into law in its current form, will leave broadcasters as the only federally regulated employer subject to double employment equity regulation and enforcement. Broadcasters with more then 100 employees have had employment equity obligations under the Employment Equity Act since its inception in 1986. In addition, all broadcasters, regardless of size, are subject to the CRTC's employment equity policy implemented in 1992, following the introduction of the new Broadcasting Act, which required that the CRTC regulate the employment equity performance of the broadcasting industry.

En vertu du projet de loi C-64 tel que proposé, les radiodiffuseurs seront régis non seulement par les mécanismes d'exécution de la Commission canadienne des droits de la personne, mais ils demeureront également les seuls employeurs fédéraux dans la sphère de compétence du CRTC pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi.

• 1545

As CRTC chairman Keith Spicer indicated in his comments to you on February 9, the CRTC initially objected to being mandated to play a role in employment equity regulation due to its limited resources, lack of expertise, and the potential for overlapping regulation of the broadcasting industry. Notwithstanding the CRTC's reservations, the employment equity component of the Broadcasting Act was passed into law and the CRTC proceeded to develop its own employment equity policy.

Même si le CRTC et le ministre du Développement des ressources humaines du Canada ont tâché de faire concorder leurs réglementations gouvernant l'équité en matière d'emploi, le résultat est souvent des normes et conditions qui se

[Traduction]

Angela Roberge est notre coordonnatrice des ressources humaines.

À titre d'association professionnelle et nationale, l'ACR représente les stations de radio et de télévision privées ainsi que les réseaux privés qui sont tous des employeurs sous réglementation fédérale. L'ACR est également membre de l'ETCOF, Employeurs des transports et communications de régie fédérale.

Je crois savoir que l'ETCOF compte comparaître devant votre comité et faire un exposé écrit détaillé sur le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans son exposé sur le projet de loi C-64, l'ETCOF abordera les préoccupations de tous ses membres. Nous avons nous-mêmes participé à la préparation de cet exposé et nous l'appuyons entièrement.

Toutefois, outre les préoccupations qu'ils ont en commun avec les membres de l'ETCOF, les radiodiffuseurs ont pour leur part des préoccupations uniques concernant la réglementation qui s'applique à l'équité en matière d'emploi et le projet de loi C-64 dont nous voudrions vous parler aujourd'hui.

Nous estimons donc important de présenter nos propres observations écrites et orales au Comité. Nous souhaitons vous exposer ces préoccupations uniques aujourd'hui et nous vous remercions de nous avoir trouvé une place dans votre calendrier d'audiences fort chargé.

Si le projet de loi C-64 était promulgué dans sa forme actuelle, les radiodiffuseurs demeureraient toujours les seuls employeurs de régie fédérale assujettis à un double système de réglementation et d'application au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Les radiodiffuseurs qui comptent plus de 100 employés sont tenus de respecter certaines obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et ce depuis sa mise en vigueur en 1986. De plus, tous les radiodiffuseurs, peu importe leur taille, sont régis par la Politique d'équité en matière d'emploi adoptée par le CRTC en 1992. Cette politique, entraînée par la nouvelle Loi sur la radiodiffusion, exige que le CRTC réglemente l'efficacité avec laquelle le secteur de la radiodiffusion s'acquitte de ses responsabilités en matière d'équité d'emploi.

Under Bill C-64, as proposed, broadcasters will not only be subject to the enforcement mechanisms of the Canadian Human Rights Commission, but will continue to be the only federal employers subject to CRTC employment equity jurisdiction.

Comme vous l'a fait remarquer le président du CRTC, M. Keith Spicer, le 9 février, le réglementateur s'opposait initialement au mandat qui lui avait été imposé dans le cadre de la réglementation visant l'équité en matière d'emploi car il ne dispose pas des ressources et des connaissances spécialisées qui s'imposent et il craignait que le secteur soit doublement visé par la réglementation. Nonobstant les réserves du CRTC, les dispositions de la Loi sur la radiodiffusion régissant l'équité en matière d'emploi sont devenues loi et le CRTC a alors arrêté sa propre politique d'équité en matière d'emploi.

Despite efforts by the CRTC and Human Resources Development Canada (HRDC) to harmonize their employment equity regulation, the regulatory standards and requirements that have emerged frequently overlap and are often inconsistent.

chevauchent et qui sont très souvent incompatibles. Aujourd'hui, je voudrais vous en donner quelques exemples, préciser le problème plus large que cela entraîne et vous proposer une solution raisonnable.

As you know, Human Resources Development Canada requires employers to fill out standard employment equity forms every year, usually but not always at the corporate parent level. The CRTC, on the other hand, generally conducts its employment equity reviews at the individual licensee level, usually in connection with licence renewal, or transfer of ownership or control proceedings.

But even this is not always the case. Often the CRTC also requires information at the corporate parent level. A broadcaster may report to Human Resources Development Canada at a corporate parent level while being required to report to the CRTC on a licensee-by-licensee basis. The reverse is also often the case, with broadcasters that have chosen to report to HRDC on a per-station basis required by the CRTC to report on a corporate basis. In both scenarios an extra layer of regulatory responsibility is created.

Furthermore, the questions asked by the CRTC, which must be completed in writing for licence renewal or transfer of ownership, often require the preparation of information not reported to Human Resources Development, thus requiring licensees to collect more data than that collected by other federally regulated employers.

At licence renewal or transfer of ownership hearings before the CRTC, the oral questions asked by commissioners respecting employment equity may be different again from those asked and replied to in the written application, and may have no link with the information required from broadcasters by Human Resources Development Canada. For example, the CRTC may ask a licensee to explain the designated group make-up of the station managers of each of the licensees within its corporate group. This degree of specificity is higher than that required by with respect to broader occupational groups.

CRTC employment equity regulation also means that small broadcasters that have no obligations under the Employment Equity Act must comply with the CRTC's employment equity policy. Such compliance results in large costs to small broadcasters, costs that are not borne by other small federally regulated employers.

The CRTC has tried to be sensitive to the more limited

[Translation]

Today, I would like first to provide you with a few examples of such overlap and inconsistency, point out the larger problems that result from double regulation, and finally suggest a reasonable solution to this problem.

Comme vous le savez, les employeurs sont tenus de remplir chaque année des formulaires standard à l'intention de Développement des ressources humaines Canada sur l'équité en matière d'emploi. L'on demande normalement à la société mère de les remplir, mais ce n'est pas toujours le cas. De son côté, le CRTC fait normalement son examen dans le cadre de l'équité en matière d'emploi auprès du titulaire individuel de licence, et ce, le plus souvent, lors du renouvellement de la licence ou d'un transfert de propriété ou de contrôle.

Même là, ce n'est pas toujours le cas. Le CRTC demande souvent des renseignements à la société mère également. Par conséquent, une entreprise de radiodiffusion peut faire rapport à Développement des ressources humaines Canada au niveau de la société mère tout en étant obligée de fournir des renseignements au CRTC pour chaque titulaire, là où ces titulaires sont des sociétés affiliées indépendantes. Souvent, l'inverse se produit également, c'est-à-dire que les entreprises qui ont opté de faire rapport pour chaque station à Développement des ressources humaines Canada doivent faire rapport au CRTC au niveau de la société mère. Chaque scénario impose donc un niveau supplémentaire de responsabilité face à la réglementation.

Qui plus est, les questions posées par le CRTC, auxquelles les réponses doivent être présentées par écrit s'il s'agit de renouveler une licence ou d'un transfert de propriété, exigent souvent la cueillette de renseignements que Développement des ressources humaines du Canada ne demande pas. Or, les radiodiffuseurs autorisés doivent cueillir plus de données que les autres employeurs sous réglementation fédérale.

Lors des audiences du CRTC visant le renouvellement d'une licence ou le transfert de propriété, il se peut fort bien que les commissaires posent des questions orales au sujet de l'équité en matière d'emploi qui diffèrent de celles déjà traitées dans la demande écrite et qui n'ont pas nécessairement de lien avec les renseignements exigés par Développement des ressources humaines Canada. Par exemple, le CRTC peut demander à une entreprise autorisée de lui indiquer la composition, en termes de groupes désignés, de tous les directeurs Human Resources Development Canada, which only asks questions de ses stations. Dévelopment des ressources humaines Canada n'exige pas ce niveau de précision; il pose plutôt des questions relatives aux grands groupes de professions.

> Pour les petits radiodiffuseurs qui ne sont pas assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la portée des règlements sur l'équité en matière d'emploi imposés par le CRTC signifie qu'ils doivent respecter la politique d'équité en matière d'emploi arrêtée par le réglementateur. Cette obligation leur impose des frais importants, voire une dépense qui n'est pas imposée aux autres petits employeurs sous réglementation fédérale.

Le CRTC a tâché de se montrer conscient des ressources resources of small broadcasters by limiting the demands it makes restreintes des petits radiodiffuseurs en étant moins exigeant à upon them. Unfortunately, even a general request to have a leur égard. Malheureusement, même l'obligation générale formal employment equity plan requires substantial work by the d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi leur demande

small broadcaster. While plans are not strictly required of small énormément de travail. Même s'il est vrai que les petits broadcasters, the CRTC strongly encourages their preparation. Developing a proper plan requires the broadcaster to take complex workforce surveys, compile and analyse statistics from the survey results, and formulate or review employment systems devised to address such survey results.

The consequence of CRTC employment equity regulation for small broadcasters is that they are often required to conduct a process almost as detailed as that required by Human Resources Development Canada of large federally regulated employers.

Un petit radiodiffuseur peut donc se voir obligé de débourser des sommes importantes dans le cadre de cet exercice. À titre d'exemple, les membres de l'ACR estiment qu'une petite station radiophonique doit débourser quelque 4 000\$ par an pour respecter les conditions réglementaires du CRTC au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Private broadcasters support the goal of employment equity. It's just good business for us to reflect our communities. But the current economic conditions of the Canadian private broadcasting industry make the burden of duplicate employment equity regulation very difficult to bear for both large and small broadcasters.

1550

From healthy profit margins in the mid-1980s, the financial performance of private television declined dramatically so that by 1990 profits were barely above the line at 1% and in 1991 the industry experienced a loss of \$70 million. While profits have now stabilized at somewhere around 6% of revenue, this has only occurred after rigorous cost cutting and rationalization.

In private radio the economic picture has been even worse. I think the figure you have in an earlier document is \$136 million, but in fact the industry's cumulative loss over the past 4 years has been \$150 million. Industry profitability now stands at minus 7%. Radical restructuring in this industry and the implementation of digital radio is required to reverse this devastating situation.

Non seulement la double réglementation pèse-t-elle très lourd sur les radiodiffuseurs, mais elle est de plus appliquée de façon inéquitable. Obligés de servir deux maîtres au chapitre de l'équité en matière d'emploi, les radiodiffuseurs se trouvent maintenant plus réglementés que les fournisseurs de services de télécommunications avec lesquels ils devront concurrencer dans le domaine de la présentation de services sur l'autoroute de l'information.

Le secteur des télécommunications est lui aussi réglementé par le CRTC, à la différence que le CRTC n'est pas tenu de réglementer 'équité en matière d'emploi. La réglementation inégale entre la adiodiffusion et les télécommunications mine la politique du gouvernement en vue d'encourager une concurrence loyale entre ces leux secteurs.

Finally, the extra regulatory burden experienced by proadcasters with respect to employment equity is also contrary o the government policy objective of streamlining regulation

[Traduction]

radiodiffuseurs ne sont pas strictement tenus de préparer un plan de ce genre, le CRTC les encourage fortement à le faire. Pour élaborer un plan approprié, le radiodiffuseur doit faire des études poussées de ses effectifs, compiler et analyser les données ainsi recueillies et mettre sur pied des systèmes d'emploi ou réviser ceux en place en vue de réagir aux résultats obtenus.

Les règlements du CRTC en matière d'équité en emploi obligent donc souvent le petit radiodiffuseur à entamer un processus pour autant aussi détaillé que celui exigé par Développement des ressources humaines Canada dans le cas des gros employeurs de régie fédérale.

This can result in substantial cost to a small broadcaster. For example, it is estimated by CAB members that a small radio station can expect to spend close to \$4,000 a year to comply with CRTC employment equity regulation.

Les radiodiffuseurs privés appuient les objectifs de l'équité en matière d'emploi; c'est pour nous un sain principe d'affaires que de refléter nos collectivités. Cependant, étant donné la situation financière du secteur de la radiodiffusion privée au Canada à l'heure actuelle, le fardeau d'une double réglementation d'équité en matière d'emploi se révèle très onéreux à la fois pour les petits et les grands radiodiffuseurs.

Le rendement financier de la télévision privée a connu une chute dramatique. Il est passé de saines marges bénéficiaires au milieu des années quatre-vingt à des bénéfices à peine dans le noir, soit 1 p. 100 en 1990. Et, en 1991, l'industrie a perdu 70 millions de dollars. Même si les bénéfices se stabilisent quelque peu à 6 p. 100 des revenus maintenant, l'on a dû instaurer des mesures draconiennes de réduction des coûts et de rationalisation pour y parvenir.

Du côté de la radio privée, la situation est pire encore. Je pense que le chiffre que donne le document qui vous a été remis est 136 millions de dollars, mais en réalité, la perte cumulative de l'industrie depuis quatre ans a atteint 150 millions de dollars. Sa rentabilité s'établit maintenant à un pourcentage négatif, soit moins 7 p. 100. Pour renverser cette situation dévastatrice, il faut effectuer une restructuration radicale du secteur et passer à la radio numérique.

Not only is double employment equity regulation burdensome for broadcasters, it is also unfairly applied. In trying to serve two employment equity masters, broadcasters are subject to more regulation than telecommunications carriers with which they will be competing in the provision of information highway services.

Although the telecommunications industry is, like broadcasting, regulated by the CRTC, the CRTC is not required to regulate employment equity in that industry. The existence of uneven regulatory requirements for the broadcasting and telecommunications industries undermines the government's policy of fostering fair competition between them.

Finalement, ce fardeau réglementaire et supplémentaire que doivent supporter les radiodiffuseurs pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi va également à l'encontre de l'objectif du nd controlling government spending. On the eve of a budget gouvernement de simplifier la réglementation et de contrôler ses

that will witness major cuts to the federal public service and likely a restructuring of Canada's social services, we believe there can be no justification for the continuation of duplicate employment equity regulation.

De l'avis de l'ACR, la présentation d'une nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue une occasion sans pareille de rectifier un problème qui n'est dans l'intérêt ni du secteur de la radiodiffusion ni du public, soit le double emploi de la réglementation.

The problem of double employment equity regulation could be easily remedied in the course of passing a new employment equity act through a consequential amendment to the Broadcasting Act. Such an amendment would remove the CRTC's authority to regulate the employment equity efforts of the broadcasting industry. The CRTC would, however, maintain authority with respect to the issue of the on–air portrayal of the designated groups, provided that this on–air policy did not contradict the broadcaster's employment equity obligation to Human Resources Development Canada.

Such an amendment would mean that parity would be achieved among broadcasters and all other federally regulated employers. Broadcasters with over 100 employees would continue to implement employment equity pursuant to the Employment Equity Act, while broadcasters with fewer than 100 employees would be relieved of formal employment equity responsibilities.

This is not to say that small broadcasters would forego the goal of employment equity. Indeed, 70% of all CAB members, many of which are small broadcasters, have formal employment equity plans that cover 74% of the private broadcasting workforce, and that's growing.

Removing formal requirements would, however, relieve small broadcasters of substantial administrative burdens that other federally regulated employers are not subject to and that are prohibitive given the current economic climate of the industry. The amendment would also place the broadcasting industry on an equal footing with the telecommunications industry as it enters into a period of tough competition on the information highway.

Finally, the amendment would be consistent with the government's policy of administrative streamlining and fiscal responsibility.

J'espère que nous avons su vous brosser un tableau de la situation unique des radiodiffuseurs devant la réglementation. Notre exposé écrit renferme une explication plus détaillée du problème de la double réglementation et soulève également certaines autres questions.

Thank you for your time and consideration. My fellow panel members and I are happy to be questioned by you at this time.

The Chair: Thank you so much, Mr. McCabe.

[Translation]

dépenses. Alors que nous sommes à la veille d'un budget qui imposera des coupures majeures à la fonction publique fédérale et tout probablement une restructuration des services sociaux du pays, l'on ne saurait justifier la prolongation d'une double réglementation en matière d'équité en emploi.

The CAB believes that the introduction of a new Employment Equity Act presents a perfect opportunity to correct the regulatory overlap that is damaging to both the broadcasting industry and the public interest.

Pour remédier au problème d'une double réglementation visant l'équité en matière d'emploi, il s'agirait tout simplement d'apporter un amendement corrélatif à la Loi sur la radiodiffusion au moment d'adopter la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. En vertu de cet amendement, le CRTC n'aurait plus l'autorité de réglementer les initiatives du secteur de la radiodiffusion pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, il conserverait sa compétence dans le domaine de la présentation des groupes désignés sur les ondes, à condition que la politique afférente n'aille pas à l'encontre des obligations en matière d'équité que DRHC impose aux radiodiffuseurs.

En vertu d'un tel amendement, la parité entre les radiodiffuseurs et tous les autres employeurs sous régie fédérale serait assurée, les radiodiffuseurs comptant plus de 100 employés continueraient de pratiquer l'équité en matière d'emploi conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et ceux ayant moins de 100 employés se dégageraient des obligations formelles en matière d'équité en emploi.

Cela ne signifie pas pour autant que les petits radiodiffuseurs abandonneraient les objectifs de l'équité en matière d'emploi. En effet, 70 p. 100 de tous les membres de l'ACR, dont la majorité sont des petits radiodiffuseurs, ont mis en place un plan officiel d'équité en matière d'emploi visant 74 p. 100 des effectifs au sein du secteur de la radiodiffusion privée.

Le fait d'abolir les conditions formelles soulagerait toutefois les petits radiodiffuseurs. Ils n'auraient plus à composer avec ces fardeaux administratifs auxquels échappent les autres petits employeurs sous réglementation fédérale et qui sont d'autant plus considérables étant donné le climat économique du secteur. L'amendement mettrait également le secteur de la radiodiffusion sur un pied d'égalité avec celui des télécommunications au moment où ils se préparent à se livrer une concurrence acharnée sur l'autoroute de l'information.

En dernier lieu, l'amendement proposé cadrerait parfaitement avec la politique du gouvernement visant à simplifier les modalités administratives et à contrôler ses dépenses.

I hope we have given you an idea of the unique regulatory situation broadcasters face. Our written brief contains a much more detailed account of the double regulation problem and raises a number of other points.

Je vous remercie du temps et de l'attention que vous avez bien voulu nous accorder. Les membres du groupe ainsi que moi-même serons heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McCabe.

The floor goes to Mr. Deshaies for the first five-minute round.

M. Deshaies (Abitibi): Bonjour, monsieur. Merci pour votre exposé. Ma première question sera la suivante.

1555

Est-ce que la réglementation du CRTC serait plus difficile à respecter que celle de DRHC, puisque vous dites que le CRTC exige souvent la cueillette de renseignements que DRHC ne demande pas?

Mr. McCabe: I don't think it's a question of it being more difficult. I think it's a question of requiring different things. I suppose in many ways, if we were to look at it objectively, the tougher regulation comes from a combination of the human resources development department and the Canadian Human Rights Commis-

I suppose, if we had it our way, we would say let us be regulated entirely in this matter by the CRTC, because they know us better and they understand our needs as an industry. But that's clearly not the direction the government is going on this issue. I think the tougher regulation probably comes from the other direction.

I think it makes more sense for us not to have the confusion and the extra layer from the CRTC, but to be responsible to one regulator réglementation supplémentaire venant du CRTC et que nous soyons only in this matter.

M. Deshaies: Vu que l'objectif de la loi est de permettre à plus de personnes d'accéder au domaine du travail, est-ce que vous ne croyez pas que le fait de viser seulement les entreprises qui ont 100 travailleurs ou plus va diminuer le bassin potentiel pour ces gens-là? À ce moment-là, si on accepte votre idée d'être seulement réglementé par le ministère responsable du travail à Ottawa, est-ce que vous accepteriez une proposition voulant qu'il y ait au moins 50 employés ou plus, plutôt que 100 ou plus, de façon à compenser cette diminution?

Mr. McCabe: To be clear in one aspect—and that is, if you will, the access of designated groups to our on-air broadcasting-we would continue in all stations to feel we ought to be responsible to the CRTC. That would apply to all levels of broadcasting; all sizes of station.

On the other hand, our sense is we would not like, as federally regulated employers, to be regulated differently from federally regulated employers in other industries—aside from that matter, which we accept.

Because it's good business, we do have under way in our industry a series of initiatives, including the establishment of an industrywide program of employment equity promotion that has been praised by the department and by the CRTC, to promote this at all levels in the industry.

Given the nature of the industry and given the economy today, we think that is a better way of proceeding than to require smaller employees—below 100, that is—to take on the burden of implementing regulation that is much more easily handled by larger employers. We don't feel that's necessary for smaller employers. We feel the industry is actively attacking this problem.

[Traduction]

Nous commencerons la première série de questions de cinq minutes avec M. Deshaies.

Mr. Deshaies (Abitibi): Good afternoon, sir. Thank you for your statement. My first question is this.

Would the rules of the CRTC be more difficult to obey than those of HRDC since, according to your statement, the CRTC often requires a collection of data which HRDC does not ask for?

M. McCabe: Je ne pense pas que ce soit une question de difficulté. Le problème vient du fait que les deux organismes exigent des choses différentes. Objectivement, j'imagine que les règlements les plus sévères seraient une combinaison de ceux de Développement des ressources humaines Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne.

Si c'était à nous de décider, nous préférerions probablement que la réglementation à cet égard relève entièrement du CRTC parce qu'il nous connaît mieux et comprend mieux nos besoins, mais ce n'est manifestement pas ce que le gouvernement compte faire. À mon avis, les règlements plus sévères viennent probablement du ministère.

Il serait plus logique que nous évitions la confusion et la comptables à un seul réglementateur dans ce domaine.

Mr. Deshaies: Since the purpose of the legislation is to provide job access to more people, do you not believe that, by being limited to employers with at least 100 employees, the Act will reduce the potential number of jobs for people? If we agree with your proposal that you should be regulated only by the federal department in Ottawa, would you accept a change to make the legislation apply to employers with at least 50 employees rather than at least 100 to compensate for this reduction?

M. McCabe: Je veux faire une mise au point à cet égard. Pour ce qui est de l'accès des groupes désignés aux activités de radiodiffusion en ondes, nous croyons que toutes nos stations doivent continuer d'être redevables au CRTC à cet égard. Cela s'applique à toutes les stations, quelle que soit leur taille.

Par ailleurs, à titre d'employeurs régis à l'échelon fédéral, nous ne voudrions pas que les règlements qui s'appliquent à notre industrie soient différents sauf pour ce seul aspect de ceux qui s'appliquent aux autres employeurs régis à l'échelon fédéral.

Parce que c'est bon pour nos affaires, nous avons pris dans notre industrie diverses initiatives, et nous avons notamment mis sur pied un programme de promotion de l'équité en matière d'emploi pour toute l'industrie. Ce programme a été louangé par le ministère et par le CRTC.

Vu la nature de l'industrie et la conjoncture économique actuelle, nous croyons que c'est une meilleure façon d'agir que d'exiger que les petits employeurs qui ont moins de 100 employés soient obligés d'appliquer des règlements que les plus grands employeurs peuvent beaucoup plus facilement appliquer. Nous ne croyons pas que c'est essentiel pour les petits employeurs. Selon nous, l'industrie fait déjà le nécessaire pour s'attaquer au problème.

M. Deshaies: Je ne voulais pas le fardeau de 50 ou plus seulement les autres types d'industries.

Je n'ai pas d'autres questions pour l'instant, monsieur le président. Je reviendrai plus tard.

The Chair: Thank you.

Mr. Wood.

Mr. Wood (Nipissing): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McCabe, your recommendations call for the elimination of the role of the CRTC in employment equity, which would effectively end, I guess, all employment equity requirements and regulations for all broadcasters under 100 employees.

Will this not negate all the gains that have been made in regard to employment equity with the smaller broadcasters? Don't you think their employment equity plans will disintegrate and that they will return to their old hiring and promotion practices?

• 1600

Mr. McCabe: I don't think that's the case. We have been working with the CRTC quite aggressively and the CRTC has in effect said to us that this is in our business interests; they are going to give us an opportunity to make headway in these areas.

We have done a number of things. As I was suggesting earlier, we have launched—and frankly I think we're the only industry in the country to have launched—an industry-wide employment equity program.

Second, we have driven into being, we've launched, something that was called Canadian Women in Radio and Television and is now Canadian Women in Communications, which is a substantial organization supported broadly through the industry to drive up the number of women involved in the industry and in senior positions in the industry. Individual stations have a range of initiatives under way in their own communities, which is good business in their communities.

I don't believe we're going to stop doing that. We have a station manager here who has to deal with that. Perhaps Al could add to that.

Mr. Al MacKay (Member, Canadian Association of Broadcasters): I think when you operate a broadcasting station in a market, your success is driven by how deeply you are into that market, how actively you are involved in your community. That goes through a whole range of things. It goes through the community activities you participate in, what your commitment to local programming is, news and entertainment, etc.

Where it relates to this particular piece of legislation is where you're going to draw your workers from. For the most part we're going to draw them from the place in which we live and operate. I don't think there's any turning back on where we've gone. We're looking for bright young people to come into the industry and I don't see any move away from where we have gone with the steps Michael has outlined. It just doesn't make any sense to turn your back on what's happening in your community.

[Translation]

Mr. Deshaies: I was not thinking of having the burden apply to pour votre industrie, mais pour l'industrie en général, incluant tous employers with at least 50 employees only in your industry, but to all other types of employers also.

> I have no other questions for the moment, Mr. Chairman. I shall have some later on.

Le président: Merci.

Monsieur Wood.

M. Wood (Nipissing): Merci, monsieur le président.

Monsieur McCabe, vous recommandez que le CRTC cesse de jouer un rôle dans l'équité en matière d'emploi et j'imagine que cela voudrait dire que les exigences et les règlements sur l'équité en matière d'emploi cesseraient de s'appliquer à tous les radiodiffuseurs qui ont moins de 100 employés.

Est-ce que cela ne fera pas disparaître tous les gains qui ont été réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi par les petits radiodiffuseurs? Ne pensez-vous pas que leurs plans d'équité en matière d'emploi disparaîtront et qu'ils reviendront à leurs anciennes pratiques d'embauche et d'avancement?

M. McCabe: Je ne le pense pas. Nous avons collaboré activement avec le CRTC à cet égard et le CRTC nous a dit que c'était d'ailleurs à notre propre avantage commercial et qu'il allait nous permettre de réaliser du progrès dans ce domaine.

Nous avons déjà fait certaines choses. Comme je l'ai déjà dit, nous avons lancé un programme d'équité en matière d'emploi pour toute l'industrie et je crois d'ailleurs que nous sommes la seule industrie du Canada à l'avoir fait.

Deuxièmement, nous avons favorisé la création d'un groupe auparavant appelé Association canadienne des femmes en radiotélévision et maintenant connu sous le nom d'Association canadienne des femmes en communication, un groupe actif partout dans l'industrie pour augmenter le nombre de femmes qui travaillent dans l'industrie, notamment aux postes supérieurs. Certaines stations ont de leur côté pris diverses initiatives au niveau local parce que c'est avantageux sur le plan commercial.

Je ne crois pas que nous allons cesser de faire tout cela. Nous avons avec nous un directeur de station qui est au courant de la situation et qui pourrait peut-être dire un mot là-dessus.

M. Al MacKay (membre, Association canadienne des radiodiffuseurs): Lorsque vous avez une station de radiodiffusion, votre succès dépend de la mesure dans laquelle vous êtes actif sur le marché local et dans laquelle vous participez à la vie de votre communauté. Cela s'applique à toutes sortes de domaines et cela va de la participation aux activités communautaires à la mesure dans laquelle vous favorisez la programmation locale, tant pour l'information que pour les émissions de divertissement.

Tout cela est relié au projet de loi parce que vos employés viennent de la communauté. La plupart de vos employés vont venir de la localité. Je ne pense pas qu'il y a moyen de retourner en arrière. Nous cherchons maintenant à attirer des jeunes gens compétents dans l'industrie et je ne pense pas qu'on puisse faire autre chose que ce que Michael a expliqué pour cela. Ce ne serait pas logique de ne pas tenir compte de ce qui se passe au niveau local.

Mr. Wood: In your brief you stated that you estimate a small radio station can expect to spend close to \$4,000 a year in order to comply with the CRTC employment equity regulations. I'm curious about how you arrived at that figure.

Mr. McCabe: Angela, can you give us a picture of that?

Ms Angela Roberge (Coordinator, Industry Human Resources Development, Canadian Association of Broadcasters): That number was arrived at from a telephone survey we conducted just this past month with the small broadcasters that have already implemented an employment equity program that we know of. The estimate is based on actually having a portion of a person's job being to track the employment equity statistics that the CRTC requires, as well as implementing qualitative initiatives and reviewing employment systems to come up with an employment equity plan that is actually usable.

It's a long process. Approximately 20 to 50 hours a month are spent on doing that kind of job and over a year's time that can translate to above \$4,000. So for a small broadcaster that is already experiencing financial difficulty, it's quite a large sum of money to expend on something that other federally regulated employers aren't necessarily doing.

Mr. Wood: That brings me to my next question. I guess I'm being an old private broadcaster. Mr. McCabe, you mention that private broadcasting is going through some very difficult times; they are, there's no doubt about it.

I would be interested to see if this would be a breaking point for these private broadcasters. With the proposed implementation of neighbouring rights, which could be coming into effect and which is obviously going to make another financial drain on private broadcasters and the extra \$4,000 here, I was just wondering in your mind where this is going to leave private broadcasters. Are they going to be entirely out of it? The chains, Télémédia, Baton Broadcasting, whatever—are they the only people who are going to be left in the business?

Mr. McCabe: I think that's the real risk, particularly in radio. I think in television the smaller local stations are now effectively unable to compete. There are some still doing it, but in the next few years we will be unable to compete in their markets unless they belong to larger groups.

• 1605

Radio stations obtain a lot of their revenue locally, and they've been able to stay local in order to continue to attract. . . A typical smaller station earns 75% to 90% of its revenue locally. It has to stay local.

Say we start to add up this cost on a small broadcaster. Take neighbouring rights. There seems to be a considerable zeal for this in the Department of Canadian Heritage. Say we add our real need—we were discussing this at our board meetings these past couple of days—to convert within the next few years to digital broadcasting. We're out of it completely; we're an inferior sound in a digital universe. It's not clear at this stage, unless we can find some relief and do some restructuring, how

[Traduction]

M. Wood: Dans votre mémoire, vous dites que, d'après vos calculs, une petite station de radio peut dépenser près de 4 000\$ par année pour se conformer aux règlements du CRTC relativement à l'équité en matière d'emploi. Je voudrais savoir comment vous en êtes arrivés à ce chiffre.

M. McCabe: Angela, pouvez-vous nous l'expliquer?

Mme Angela Roberge (coordonnatrice, Développement des ressources humaines de l'industrie, Association canadienne des radiodiffuseurs): Nous avons établi ce chiffre par suite d'un sondage téléphonique que nous avons mené ce mois-ci auprès des petits radiodiffuseurs qui ont déjà mis sur pied un programme d'équité en matière d'emploi. On a fait ces calculs en déterminant quelle portion de son temps un employé doit consacrer à la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi qu'exige le CRTC, et l'on a aussi tenu compte des initiatives qualitatives et des changements nécessaires au système d'emploi pour mettre sur pied un plan d'équité en matière d'emploi réaliste.

Cela prend du temps. Il faut de 20 à 50 heures par mois environ pour faire ce travail, ce qui peut faire plus de 4 000\$ en un an. Pour un petit radiodiffuseur, qui a déjà des problèmes financiers, cela représente beaucoup d'argent pour faire quelque chose que d'autres employeurs régis par le gouvernement fédéral ne font pas nécessairement.

M. Wood: Cela m'amène à ma question suivante qui montre bien que je suis moi-même un ancien radiodiffuseur du secteur privé. Monsieur McCabe, vous avez dit que les radiodiffuseurs du secteur privé traversent une période financière très difficile et c'est un fait.

Je voudrais savoir si ces règlements pourraient faire la différence entre la survie et la faillite pour un radiodiffuseur du secteur privé. Étant donné que l'on compte instaurer le principe des droits voisins, qui va de toute évidence représenter un coût supplémentaire pour les radiodiffuseurs du secteur privé, je voudrais savoir où cette dépense supplémentaire de 4 000\$ va laisser les radiodiffuseurs du secteur privé selon vous. Vont-ils disparaître entièrement? Les grandes chaînes comme Télémédia et Baton Broadcasting vont-elles être les seules à rester dans l'industrie?

M. McCabe: Je pense que c'est effectivement ce qui risque d'arriver, surtout à la radio. À la télévision, les petites stations locales ne sont pas maintenant en mesure de faire face à la concurrence. Certaines y réussissent encore, mais d'ici quelques années, elles ne pourront plus résister à la concurrence des grandes chaînes sur le marché local.

Les stations de radio tirent une bonne partie de leurs revenus des localités où elles sont établies, et elles ont pu continuer à offrir un cachet local pour pouvoir attirer. . . Entre 75 et 90 p. 100 des revenus d'une petite station de radio sont de source locale. La station doit donc rester locale.

Pensons à ce que représentent ces coûts pour le petit radiodiffuseur. Prenons les droits voisins. Le ministère du Patrimoine canadien semble s'intéresser tout particulièrement à cette question. Supposons, par exemple, que nous tenions compte de leurs besoins réels de passer d'ici quelques années à la radiodiffusion numérique; c'est une question dont notre conseil d'administration a discuté lors de ses réunions de ces demiers jours. Nous ne sommes vraiment pas à la page, nous

can continue to exist.

Say I predict what's going to happen if all of these things do happen. Many of these smaller stations, individual community stations, will disappear into larger groups. But if we can find our way through to digital radio, which has a cost base that's reasonable given the revenue base that's available, without additional expenses, then I think some of them can survive.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Thank you and welcome to the committee. We won't get into the neighbouring rights thing; that's for a different committee. But that's a good discussion as well.

You mentioned quite often in your brief and in your speaking notes about the double jeopardy or double coverage that you have. Do you have at times more than double coverage? If you're in Ontario, do you have the Ontario law, the federal law and the CRTC? Does one eclipse the other?

Ms Tanya Krisp (Member, Canadian Association of Broadcasters): As a broadcaster, no, we're not impacted by Ontario. I can't think of any instances in which a television or radio broadcaster might supply the government. . .

In my individual case, representing a company like Baton, we have holdings that are Ontario companies. So I am individually affected by the Ontario act, as well, for those companies.

Mr. McCabe: But a broadcaster, as a federally regulated employer, is not affected by provincial law.

Mr. Strahl: Are discriminatory practices rampant in your industry?

Mr. McCabe: I think it's fair to say that, as a general proposition in any industry and in government, we aren't doing as well as we perhaps ought to be doing or could be doing in this whole area. I think we're going to have to do a lot better. But I don't believe that you could characterize discriminatory practices as rampant.

Granted, sensitivity to this may be more recent. In the past five to ten years this has come up. But I think broadcasters, largely in their own interest, but also pressed by legislation, are more and more aware that this is, as Al was saying earlier perhaps, essential to our being effective broadcasters in our community. I don't think you find that any more. I suspect that if you looked at this business, or any other business, ten years ago, that was the case.

Mr. Strahl: I think I understand from your brief that you looked over the discussion we had with Mr. Spicer.

Mr. McCabe: Yes.

[Translation]

Human Rights and Status of Disabled Persons

smaller independent stations, or groups of two or three small stations, offrons un son inférieur dans un monde numérique. L'avenir des petites stations indépendantes ou des groupes de deux ou trois stations est vraiment incertain à moins que nous puissions obtenir de l'aide ou procéder à une certaine rationalisation.

> Je pourrais essayer de prédire ce qui va se produire. Nombre de petites stations, les stations communautaires indépendantes, seront absorbées par des groupes plus importants. Cependant, si nous pouvons passer au système de radiodiffusion numérique, qui représente un coût raisonnable en fonction des revenus disponibles, sans que cela s'accompagne de dépenses supplémentaires, je crois que certaines d'entre elles pourront survivre.

> M. Strahl (Fraser Valley-Est): Merci. Bienvenue à cette réunion du Comité. Nous ne discuterons pas des droits voisins, car c'est plutôt la responsabilité d'un autre comité. Cependant, c'est un sujet particulièrement intéressant.

> Vous avez mentionné à plusieurs reprises dans votre exposé et dans vos notes que vous étiez assujettis à un double système de réglementation. Êtes-vous parfois assujettis à plus de deux systèmes? Si vous êtes en Ontario par exemple, devez-vous respecter la loi ontarienne, la loi fédérale et les règlements adoptés par le CRTC? Un a-t-il préséance sur l'autre?

> Mme Tanya Krisp (membre, Association canadienne des radiodiffuseurs): À titre de radiodiffuseurs, nous ne sommes pas assujettis aux dispositions ontariennes. Je ne peux pas penser à des circonstances dans lesquelles un télédiffuseur ou un radiodiffuseur fournirait au gouvernement. . .

> Par exemple, en ma qualité de représentante d'une entreprise comme Baton, nous avons des Sociétés de portefeuille constituées en Ontario. Ainsi, je suis personnellement touchée par la loi de l'Ontario et son impact sur ces radiodiffuseurs.

> M. McCabe: Cependant, un radiodiffuseur, qui est une entreprise assujettie à la législation fédérale, n'est pas touché par les lois provinciales.

> M. Strahl: Les pratiques discriminatoires règnent-elles dans votre secteur?

> M. McCabe: Je crois qu'il est juste de dire que dans tous les secteurs et même au sein du gouvernement, nous ne faisons pas tout ce que nous pourrions ou devrions faire à cet égard. Je crois qu'il faudra faire beaucoup plus. Mais je n'irais pas jusqu'à dire que la discrimination règne.

> Il est peut-être vrai que la sensibilité à cet égard est une chose plutôt récente. Il n'y a que cinq ou dix ans qu'on fait des efforts à cet égard, mais je crois que les radiodiffuseurs, surtout dans leur intérêt personnel, mais également en raison des lois, sont de plus en plus conscients du fait que, comme Al l'a signalé plus tôt, pour être efficaces dans la communauté, il faut assurer la représentation de divers groupes. Je ne crois plus que la discrimination règne chez les radiodiffuseurs. Cependant, il y a dix ans, c'était certainement le cas chez les radiodiffuseurs et dans bien d'autres secteurs.

> M. Strahl: Si j'ai bien compris, vous signalez dans votre mémoire que vous avez lu avec intérêt notre discussion avec M.

M. McCabe: C'est exact.

Mr. Strahl: I didn't ask him, but I'd like to ask you: which has the greater impetus to change? Is it good business practice—I'll tip my hand—that's driving you to become more sensitive to community concerns, or is it the employment equity plans?

What I'm trying to get at is what I mentioned to Mr. Spicer. If you opened up a Punjabi radio station in Vancouver and you refused to hire visible minorities, you'd go broke. If you're in Waldheim, Saskatchewan, you may not be able to find visible minorities. So, in both cases, your plans are almost superfluous, because you have a market force in both cases such that a good equity plan will make no difference to it. It will cost you a lot to put it together, but it will really make very little difference to the overall result.

• 1610

Mr. McCabe: There is no doubt that as our industry has become more competitive. . . You know our industry well enough to know that for a long time there was not an enormous amount of competition to it. We were trying to be good local broadcasters, but not under the pressure we've been under these past few years, and that is increasing.

As you say, different communities look different and sound different, but what is driving broadcasters is how they make themselves more competitive in that marketplace. How do they survive in this world? How do they talk to their community in ways the community understands, and how do they reflect them? I think that's driving us heavily.

Ms Krisp: You mentioned opening a station in Vancouver versus Saskatchewan. The plans are driven by the market. The priorities in the plans of broadcasters are going to take into account that local workforce and the type of people the community encompasses as well. The plan in B.C. may look entirely different from the plan in Saskatchewan, yet it's still pushing them towards the equity goals that are appropriate for their community and their business.

Mr. McCabe: One of the reasons we developed a voluntary program to promote employment equity in the industry is that the expertise doesn't always rest out in stations to do that. We said that if they wanted to reflect their community better, here was a plan to do it. We can't just take a cookie cutter and do it. It has to be applied differently in each market.

Mr. MacKay: I'd like to add one more comment, going back to your original statement about discrimination practices existing. I think all of us hope that in what we're doing when we hire people, we are being as fair as we possibly can in terms of

[Traduction]

M. Strahl: J'aimerais vous poser une question que je ne lui ai pas posée: qu'est-ce qui vous a poussés à mettre ces changements en branle? S'agissait-il simplement d'une bonne pratique commerciale—et cela vous donne une idée de mon opinion—ou avez-vous été poussés à apporter des modifications en raison des programmes d'équité en matière d'emploi?

Cette question touche un peu ce que j'ai dit à M. Spicer. Si vous décidiez d'ouvrir une station de radio en pendjabi à Vancouver, et que vous refusiez d'embaucher des représentants des minorités visibles, vous feriez faillite. Si vous étiez à Waldheim en Saskatchewan, vous ne pourriez peut-être pas trouver des représentants des minorités visibles. Ainsi, dans ces deux exemples, les programmes d'équité en matière d'emploi ne sont pas pertinents parce que c'est le marché qui dicte ce que vous devez faire. Cela vous coûtera beaucoup d'argent mais, tout compte fait, ça ne changera pas grand-chose.

M. McCabe: Il est clair que puisque notre secteur est devenu plus concurrentiel... Vous connaissez suffisamment le secteur pour savoir que pendant très longtemps il n'y avait pas beaucoup de concurrence. Nous essayons d'être de bons radiodiffuseurs locaux, mais ce n'est qu'il y a quelques années que des pressions importantes ont été exercées sur notre secteur. Ces pressions d'ailleurs continuent de s'accroître.

Comme vous le signalez, les communautés sont différentes, mais ce qui influe sur les décisions prises par les radiodiffuseurs, c'est la façon d'être plus concurrentiel sur le marché. Comment peuvent—ils survivre? Comment peuvent—ils communiquer avec leur communauté de façon à se faire comprendre d'elle? Comment refléter la communauté? Je crois que c'est ce qui nous inspire et nous influence le plus.

Mme Krisp: Vous avez parlé de la possibilité d'ouvrir une station à Vancouver par opposition à la Saskatchewan. Mais ces projets sont influencés par le marché. Dans leurs projets, les radiodiffuseurs tiendront compte de la population active locale et du type de gens qu'on retrouve dans la communauté. Le projet pour la Colombie–Britannique peut sembler totalement différent de celui de la Saskatchewan, mais il vise quand même à permettre aux radiodiffuseurs d'atteindre un objectif d'équité qui soit approprié pour la communauté et leur entreprise.

M. McCabe: Une des raisons pour lesquelles nous avons mis sur pied un programme non obligatoire de promotion de l'équité en matière d'emploi dans le secteur est que les stations ne sont pas toujours en mesure d'élaborer ou d'adopter un tel programme. Nous avons dit que si les stations voulaient mieux refléter leur communauté, nous pouvions leur proposer une façon d'y parvenir. Nous ne sommes pas tous faits sur le même moule. Ces programmes d'équité en matière d'emploi doivent être adaptés à chaque marché.

M. MacKay: J'aimerais faire un dernier commentaire sur ce que vous avez dit plus tôt au sujet de l'existence de pratiques discriminatoires. Je crois que nous espérons tous que dans nos pratiques d'embauche nous soyons le plus justes possible, que

looking for people of quality who will fill the needs and the skill sets we require. But the big problem the industry has today is that our room to move is getting tighter and tighter. The days when we were adding staff on a regular basis and undertaking new ventures and what not. . .the direction is going the other way.

In many cases, where we often take a hit is on our employment equity statistics. We had a down-sizing at our station less than a month ago. I know that our next report card will reflect poorly on that, because some of the newer employees were employees who came in as we expanded and put into place our own station-oriented employment equity program. Because we're a union shop and we're driven by seniority, when it comes time to down-size, those are unfortunately the first victims.

There are very few broadcasters out there actively planning expansion of their staffs. There are jobs coming in the industry, but they are not in the traditional broadcasting station industry. It's the production community and the small independent production houses that are pulling more and more people. We are handcuffed in a number of ways there.

The Chair: Are there any questions on this side? Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): Further to your last comments, is employment equity in your industry in the short term realistic, in view of the downsizing that is apparent in the industry? Are you ever going to be able to implement it within the foreseeable future?

Mr. MacKay: I think there is always a generational change. We have some employees in our station, believe it or not, who have been there almost since the day we signed on the air 33 years ago. They are moving into retirement age. We are starting to have our pension plan accessed. Really, for all intents and purposes, the broadcasting industry is a very young industry. That churn is going to start happening over the next period of time. As those older employees start to retire, there will be some opportunity for hiring to replace them.

In our own station now, where it used to be almost the prerogative of the department head to hire on their own without any involvement of the human resources office or the office of the president, there are now very specific procedures that have to be followed where a number of candidates are brought forward for any particular position. The way we used to hire is now gone. When we are in the hiring process, we are very much attuned to the need to address our employment equity imperatives.

Mr. McCabe: I might just add one other aspect to that, which is the flow of new employees. Obviously we are looking for people who have learned something, who have had some education in the area.

[Translation]

nous embauchions des gens de qualité qui ont les compétences nécessaires pour répondre à nos besoins. Cependant, notre secteur a de moins en moins de marge de manoeuvre. L'époque où on embauchait de nouveaux employés à intervalles réguliers et qu'on entreprenait de nouveaux projets n'est plus. . . C'est le contraire qui se produit aujourd'hui.

Dans bien des cas, la première victime est nos statistiques d'équité en matière d'emploi. Il y a moins d'un mois nous avons dû rationaliser les effectifs de notre station. Je sais que notre prochain rapport sur l'équité en matière d'emploi sera peu reluisant parce que certains des nouveaux employés avaient été embauchés lors de l'expansion et dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Puisque nos employés sont syndiqués, et que l'ancienneté est un facteur prioritaire, lorsque nous procédons à un programme de rationalisation, les derniers embauchés sont les premières victimes.

Il y a très peu de radiodiffuseurs qui projettent d'embaucher de nouveaux employés. Il y aura de nouveaux emplois dans le secteur, mais ils ne seront pas dans les stations de radiodiffusion traditionnelles. C'est le secteur de la production, les petites maisons de production indépendantes qui sont en pleine expansion. Quant à nous, nous sommes menottés.

Le président: Y a-t-il d'autres questions de la part de ce parti? Monsieur Maloney.

M. Maloney (Erie): Compte tenu de ce que vous venez de dire, l'équité en matière d'emploi dans votre secteur est-elle une proposition réaliste, compte tenu des efforts de rationalisation que vous faites? Pourrez-vous vraiment mettre en application un programme d'équité en matière d'emploi dans un avenir prévisible?

M. MacKay: Il y a toujours un changement de générations. Croyez-le ou non, dans notre station, nous avons des employés qui travaillent pour nous pratiquement depuis notre premier jour en ondes, il y a 33 ans. Ils approchent de l'âge de la retraite. Notre régime de retraite commence à payer des prestations. À toutes fins utiles, le secteur de la radiodiffusion est un secteur très jeune. Il se produira progressivement un roulement, et les employés plus âgés prendront leur retraite et seront remplacés par de nouveaux employés. Il sera alors possible d'embaucher de nouveaux employés.

Dans notre station, par exemple, autrefois c'était pratiquement la prérogative du chef de service d'embaucher luimême les nouveaux employés sans consulter le bureau des ressources humaines ou le bureau du président; il existe maintenant une marche à suivre bien précise et un certain nombre de candidats sont invités à une entrevue avant que l'on n'embauche. C'est la façon dont on procède maintenant. À l'étape de l'embauche, nous sommes très conscients du fait qu'il faut se conformer au programme d'équité en matière d'emploi.

M. McCabe: J'aimerais faire un petit commentaire sur les nouveaux employés. Évidemment, nous cherchons des gens qui ont appris quelque chose, qui possèdent certaines connaissances dans le domaine.

[Traduction]

1615

I spent some time doing some guest lecturing at Ryerson in Toronto. It's interesting to look at their graduating classes over the past four years in particular with respect to women. A few years ago about a third of the graduating class was women and now it's over half. There isn't as much headway in terms of the supply as there is in the other groups, so a number of our stations have programs to try to find people in those other designated groups.

The supply is interesting. In response to the question whether it will ever change, yes, I think that's going to change it.

Mr. Maloney: It's changing certainly with respect to women, but is industry taking it upon itself to go to the other three designated groups to...?

Ms Krisp: With respect to your first question, which these two gentlemen just finished answering, I was thinking it's going to be a slow haul to go all the way to full representation, if all you're looking at are numbers. You'll still get there, but the downsizing will slow us down.

In terms of the qualitative side, initiatives for groups such as women are in place. We start with examples such as Canadian Women in Communications, which was supported by the CAB as well as by some of the larger player broadcasters. It's a not-for-profit organization and they're dedicated to promoting women in broadcasting. They're starting to play a pretty strong role for women in our industry.

I can go to a number of broadcasters. Global Television has Broadcasters of the Future awards, which are internship, scholarship-type programs. They have had aboriginal persons in their operations. Baton has similar internship programs. Dreamspeakers, which comes out of CFRN in Edmonton, celebrates aboriginal people in film.

I could continue, but the point I'm trying to make is that there are definitely initiatives in place to address those groups.

Mr. Maloney: Turning to another focus, how many broadcasting companies would we have that would have fewer than 100 employees and perhaps fewer than 50 employees? The question I am leading into is, have they had difficulty implementing employment equity policies with a reduced workforce?

Ms Roberge: Our specific membership comprises 450 stations, and about 200 of those stations are small broadcasters. The under 50 number I am not sure of, but 200 of them are under 100.

Mr. Maloney: Have they experienced any difficulties in implementing employment equity principles because of their size?

Mr. McCabe: Our employment equity program involves a full manual, involves a sort of short form for the management of the company. It involves a training video, it involves consultation with us and so on.

We developed the manual because of that problem. Some of them are still mom-and-pop shops, if you will. Quite apart from employment equity systems, they don't have genuinely organized

J'ai été chargé de cours invité pendant quelque temps au collège Ryerson à Toronto. C'est intéressant de voir la proportion de femmes dans la classe de finissants au cours des quatre dernières années. Il y a quelques années, environ un tiers des finissants était des femmes et maintenant c'est plus de la moitié. L'offre n'a pas été aussi abondante que dans d'autres groupes, alors plusieurs stations ont des programmes visant à trouver des membres des groupes cibles.

La demande est intéressante. En réponse à la question de savoir si la situation va changer un jour, je dirais que oui, elle va changer.

M. Maloney: Elle change très certainement pour ce qui est des femmes, mais est-ce que l'industrie prend les devants pour ce qui est des trois autres groupes cibles afin de. . .?

Mme Krisp: En réponse à votre première question, à laquelle ces deux messieurs viennent de répondre, je pense que cela va prendre un certain temps avant d'atteindre la pleine représentation, si on ne regarde que les chiffres. On va y parvenir, mais le réaménagement des effectifs va ralentir les choses.

Pour ce qui est du côté qualitatif, on assiste déjà à des initiatives pour des groupes tels que les femmes. On commence par des exemples tels que l'Association canadienne des femmes en communication qui a reçu l'appui de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, de même que celui de certains grands radiodiffuseurs. Il s'agit d'un organisme à but non lucratif consacré à la promotion des femmes dans le domaine de la radiodiffusion. Il commence à jouer un rôle assez important pour les femmes dans notre industrie.

Je peux vous parler de plusieurs radiodiffuseurs. Global Television déceme le prix «Broadcasters of the Future», qui est un programme de stages et de bourses. Cette station compte des autochtones au sein de ses opérations. Baton Broadcasting a des programmes de stage semblables. Dreamspeakers, de CFRN à Edmonton, vient célébrer les personnes autochtones dans le domaine du film.

Je pourrais continuer, mais ce que je veux démontrer, c'est qu'il existe très certainement des initiatives intéressant ces groupes-là.

M. Maloney: Examinons maintenant un autre aspect. Combien de compagnies de radiodiffusion comptent moins de 100 employés et peut-être même moins de 50 employés? Voici où je veux en venir: ont-ils eu de la difficulté à mettre en oeuvre des politiques d'équité en matière d'emploi avec une main-d'oeuvre réduite?

Mme Roberge: Nous comptons 450 stations parmi nos membres, et environ 200 de celles-ci sont de petits radiodiffuseurs. Pour ce qui est de ceux qui ont moins de 50 employés, je ne suis pas certaine, mais 200 en ont moins de 100.

M. Maloney: Ont-ils éprouvé des difficultés à mettre en oeuvre des principes d'équité en matière d'emploi à cause de leur taille?

M. McCabe: Notre programme d'équité en matière d'emploi remplit un manuel entier, et contient en quelque sorte un formulaire abrégé pour les gestionnaires de la compagnie. Il comprend un film vidéo de formation, un programme de consultation avec nous, etc.

Nous avons mis au point ce manuel à cause de ce problème. Certaines de ces entreprises sont assez artisanales. Outre les systèmes d'équité en matière d'emploi, elles n'ont pas du tout employment systems at all. A lot of small businesses are like de systèmes d'emploi véritablement organisés. Beaucoup de

that. So when you're asking them to put together an employment equity program, they come back with: how do we get a reasonable employment system, pay levels...? Most of them do have a pay equity plan now, which we developed and brought to them.

It is a considerable difficulty for some of these small organizations to understand how to do this.

Mr. Maloney: With these systems in place, has it been effective? Has it worked well?

Mr. McCabe: I think it's starting to be. I think there are still places where they're lost, no matter how much help we've given them, but I think a number of them are getting a grasp of this through our plan.

It's tougher in those communities. As Mr. Strahl was saying, the nature of the organization is such that—you're probably a part of that community and you're probably downsizing. You're probably not hiring new people. You're probably promoting from inside. It's tough in those stations. I think they've been having a hard time doing it.

Mr. Maloney: Thank you.

The Chairman: Thank you.

Monsieur Deshaies.

• 1620

M. Deshaies: Je voudrais poser une courte question. Vous avez dit qu'il fallait beaucoup de paperasse et de temps pour se conformer au programme sur la discrimination relativement à l'emploi. Si on laissait la forme du programme à votre discrétion et si vous pouviez l'appliquer comme vous le voulez, pourriez—vous investir le même montant d'argent pour créer plus d'emplois pour ces personnes victimes de discrimination?

Mr. McCabe: I take it you're suggesting you would still establish the objective but leave the form to the industry or to the station. Is that what you meant?

M. Deshaies: Exactement. Si, par exemple, vous avez pour objectif 10 p. 100 de vos employés, au lieu de vous occuper d'une lourde paperasse, de lourds rapports, est—ce qu'il ne serait pas plus simple de prendre l'argent que vous coûtent la paperasse et le suivi pour engager plus de personnes pour atteindre plus efficacement votre objectif?

Mr. McCabe: Let me start out, but then I might ask some of my experts here to talk about that.

I think in the first instance we would be concerned about establishing a number that was hard and fast in a situation in which our industry is changing rapidly, both the technology and the marketplace—we are downsizing in many cases—and in which our stations, our markets, vary so much from market to market. I think we'd have some difficulty with that.

[Translation]

petites entreprises sont dans cette situation. Alors, quand vous leur demandez de créer un programme d'équité en matière d'emploi, elles vous répondent: Comment pouvons-nous établir un système d'emploi raisonnable, des niveaux de rémunération. . .? La plupart de ces entreprises ont maintenant un programme d'équité salariale que nous avons mis au point pour elles.

C'est parfois assez difficile pour certaines de ces petites entreprises de bien comprendre comment mettre en oeuvre de tels programmes.

M. Maloney: Est-ce que les systèmes existants ont été efficaces? Est-ce que cela a bien fonctionné?

M. McCabe: Je crois que ça commence à être efficace. Je pense qu'ils ont quand même été perdants à certains niveaux quoi que nous fassions pour les aider, mais plusieurs commencent à bien saisir ce qu'il faut par le biais de notre projet.

C'est plus difficile dans ces communautés. Comme M. Strahl l'a signalé, la nature même de l'organisme est telle que—vous faites probablement partie de cette communauté et vous devez probablement procéder à une réduction de la main-d'oeuvre. Vous n'embauchez probablement pas. Vous faites des promotions à l'interne. C'est très dur pour ces stations-là. Je crois qu'elles ont eu beaucoup de mal à le faire.

M. Maloney: Merci.

Le président: Merci.

Mr. Deshaies.

Mr. Deshaies: I would like to ask a brief question. You have mentioned that a lot of people' work and time was involved in complying with the employment equity program. If you were left to implement the program as you wish, could you invest the same amount of money to create more jobs for these groups who are discriminated against?

M. McCabe: Proposez-vous que la station ou le secteur décide de la façon d'atteindre l'objectif fixé?

Mr. Deshaies: Exactly. If, for example, the goal is 10% of your workforce, instead of having to deal with a lot of people, thick reports, would it not be simpler to take the money it would cost you to prepare those reports and fill out those forms and ensure a follow—up and use it to hire more people in order to reach your goal?

M. McCabe: Je vais répondre brièvement à votre question puis je demanderai à certains des experts qui m'accompagnent de compléter ma réponse.

Je dois signaler d'entrée de jeu que nous ne croyons pas qu'il serait judicieux de prévoir un taux fixe car notre secteur change fort rapidement, le marché et les techniques changent—dans bien des cas, nous rationalisons et réduisons les effectifs. N'oubliez pas que nos stations doivent s'adapter à l'évolution des marchés. C'est pourquoi nous aurions de la difficulté à accepter un taux fixe.

Tanya, do you want to answer that?

Ms Krisp: Hopefully I can answer the question in the right way.

Mr. McCabe: I hope so too.

Ms Krisp: I see two parts to that question. The first thing I heard you say is if we gave you a number like 10%... I believe that's what Michael is addressing here. We would prefer to be able to address each broadcaster and their situation individually, rather than go with an industry number, if you're going to go with 10% hiring.

I think the other part of your question was whether we would be willing to take the money we currently spend in double reporting and put it into something more qualitative, like an initiative. I think that's true to an extent. What we're asking from you here today. . . Right now we're spending money doing the same thing in different ways for two parties and we have a problem with having to spend that extra money. I don't know that we would want to commit. . .

We're already saying we're having trouble in our industry and we're spending all this money on some kind of administration elsewhere. I do think our efforts and our money would be better focused and broadcasters would be willing to put that into something that's going to turn into a bottom-line improvement on their equity situation, rather than putting it into paperwork to send to the CRTC.

I hope that was your question.

The Chair: The chair will interject at this point, with the permission of my colleague.

In your presentation you indicated two concerns. CRTC requires far more information and asks more questions that you feel are not relevant, with respect to questions asked by the human resources department. Could you give an example of some of that unnecessary information and those irrelevant questions?

Ms Cynthia Rathwell (Legal Counsel, Canadian Association of Broadcasters): May I address that, please?

The issue is partly asking more questions and asking irrelevant questions. An example of asking more questions is that the CRTC would ask, for example, what the designated group representation would be in a specific area of a broadcaster's workforce, such as station managers. That's far more detailed than what Human Resources would ask for. Indeed, it can even lead to confidentiality concerns, because the more specific you get, the more people can figure out what individuals you're talking about. That's a difficulty for us.

Another level of inconsistency that troubles us is the fact Resources Canada does. Human

[Traduction]

Tanya, voulez-vous répondre à la question?

Mme Krisp: J'espère que je donnerai la bonne réponse.

M. McCabe: Moi aussi.

Mme Krisp: Cette question comporte en fait deux volets. Supposons un taux de 10 p. 100. . . Et je crois que c'est ce dont parle Michael. Nous préférerions pouvoir tenir compte de la situation dans laquelle se trouve chaque radiodiffuseur, plutôt qu'avoir un chiffre ou un taux qui serait imposé à l'ensemble du secteur, comme ce taux de 10 p. 100.

Je crois que vous nous avez également demandé si nous serions disposés à prendre l'argent que nous dépensons actuellement à la préparation d'une double série de rapports pour la consacrer à un projet plus qualitatif, une initiative spéciale. Je crois que oui. Ce que nous vous demandons aujourd'hui. . . Nous dépensons aujourd'hui de l'argent pour faire la même chose de façon différente pour deux groupes différents, et nous acceptons mal ces dépenses supplémentaires. Je ne crois cependant pas que nous devrions nous engager à...

Nous avons déjà dit que notre secteur éprouvait des problèmes financiers et pourtant nous devons dépenser cet argent pour des fonctions administratives. Je crois que notre argent et nos efforts pourraient être utilisés à de meilleures fins. Et je crois que les radiodiffuseurs préféreraient utiliser ces ressources financières pour assurer une meilleure équité en matière d'emploi plutôt que de s'en servir pour la préparation de documents que l'on doit envoyer au

J'espère que cela répond à votre question.

Le président: Si mes collègues me le permettent, j'aimerais poser quelques questions.

Dans votre mémoire, vous avez fait état de deux grandes préoccupations. Vous dites que le CRTC veut beaucoup plus de renseignements et pose beaucoup plus de questions qui, à votre avis, ne sont pas pertinentes, par comparaison aux questions posées par le ministère du Développement des ressources humaines. Pourriezvous nous donner un exemple des questions non pertinentes que vous pose le Conseil?

Mme Cynthia Rathwell (conseillère juridique, Association canadienne des radiodiffuseurs): Puis-je répondre à cette question, s'il vous plaît?

Le problème c'est que le CRTC pose en partie plus de questions et des questions qui ne sont pas pertinentes. Par exemple, le CRTC demande quel est le taux de représentation des groupes désignés à un niveau particulier, par exemple chez les directeurs de station. Il s'agit là de renseignements beaucoup plus détaillés que ceux que demande Développement des ressources humaines. En fait, ce type de détails pourraient créer des problèmes au niveau de la protection des renseignements, parce que plus vous donnez de détails, plus il sera facile pour les gens de savoir de qui vous parlez. Cela nous préoccupe.

Une des questions qui nous préoccupent le plus c'est le fait that the CRTC often asks us to report on a different basis than que très souvent le CRTC nous demande de faire rapport sur Resources une base différente que Développement des ressources Development offers broadcasters an option to report either at humaines. Développement des ressources humaines permet aux

licensee within the group. In the case of large groups that have large licensees, they often choose the individual licensee level. But the CRTC always asks at the licensee level, which means the work over again for the CRTC at a licensee level.

If they report to Human Resources Development at the licensee level, sometimes the CRTC also asks them for a corporate policy overall. That can lead to expenditures of up to \$20,000—we have estimates from our members—in putting together a corporate plan that they have opted not to put together for Human Resources Development. So you get this sort of cross-bases they are asking us to provide information at, and that leads to duplication as well.

The Chair: Thank you. Mr. Deshaies.

M. Deshaies: Vous venez de dire que certains diffuseurs ou stations devaient payer jusqu'à 20 000\$ pour remplir de la paperasse et des rapports. Est-ce exact?

Ms Rathwell: Yes, in certain circumstances. That example is based on a situation where a large broadcaster chose with Human Resources Development Canada to report on a perstation basis. Then at the CRTC they were asked to provide information about the overall corporate policy. In such an instance the overall corporate policy had to be developed from scratch because it did not exist beforehand. That task required consulting with every member of the corporate group, every individual station, putting together surveys based on the information those individual stations provided and then getting a labour lawyer l'avocat spécialiste des relations de travail d'évaluer les résultats. to assess it.

The Chair: We have exceeded our time. I will permit one question Mr. Strahl.

Mr. Strahl: This may be a theoretical question, but you touched on it briefly earlier talking about the generational requirement, that time must go by before all the designated groups will be properly represented in the workforce. I think that's a fair comment generally.

What I'm trying to get to is a philosophical discussion. Would employment equity at this time-and there have been some laudable improvements in education and opportunities, and you mentioned many of them earlier-but would it really make any difference to, for example, the number of managers in the radio business? It takes 20 years' experience to be manger, say. Isn't it just going to take time to get representation throughout all levels of the workforce because of probably cultural and educational and other problems that were systemic in society 30 years ago? Will the employment equity provisions, which are very costly, make any real difference or do we just have to wait for some time to go by?

[Translation]

the corporate group level or at the level of the individual radiodiffuseurs de présenter un rapport au niveau de la société mère ou au niveau des titulaires de licence. Lorsqu'il s'agit de groupes importants composés de titulaires importants, on choisit souvent de présenter un rapport au niveau du titulaire. Le that groups that report on the corporate level to HRD have to do all CRTC cependant demande toujours que le rapport soit présenté par le titulaire, ce qui signifie que les groupes qui présentent un rapport à DRHC au niveau de la société mère, doivent refaire tout le travail pour présenter un rapport au CRTC au niveau du titulaire.

> De plus, le CRTC demande parfois à ceux qui ont présenté un rapport au Ministère du Développement des ressources humaines au niveau du titulaire de lui présenter un rapport au niveau de l'entreprise. Cela coûte parfois jusqu'à 20 000\$-ce sont les commentaires qu'ont faits nos membres-pour préparer un plan d'entreprise qu'on avait décidé de ne pas préparer pour Développement des ressources humaines. Ainsi, il faut présenter des rapports à différents niveaux pour ces deux groupes, et cela entraîne certaines répétitions.

Le président: Merci. Monsieur Deshaies.

Mr. Deshaies: You have just said that some broadcasters or stations had to pay up to \$20,000 to prepare reports. Is that true?

Mme Rathwell: Oui, dans certains cas. C'est ce qu'il en coûterait à un radiodiffuseur important qui a choisi de présenter ses rapports par station à Développement des ressources humaines. Puis, le CRTC lui demande de fournir des renseignements sur la politique d'entreprise. Dans circonstances, puisqu'elle n'existait pas auparavant, il faut élaborer cette politique. Il faut donc, dans ces circonstances, consulter chaque membre du groupe, chaque station, recueillir et dépouiller les sondages envoyés à ces stations, et demander à

Le président: Nous avons pris plus de temps que prévu. Je from the Reform, if he wishes, and then one question from Mr. Wood. laisserai le député du Parti réformiste poser une question, s'il le désire, puis M. Wood posera la dernière question. Monsieur Strahl.

> M. Strahl: Il s'agit peut-être d'une question théorique. Vous avez signalé lorsque vous parliez des générations de travailleurs, qu'il faudra un certain temps pour que tous les groupes désignés soient représentés de façon adéquate. Je crois que cela vaut pour pratiquement tous les secteurs.

> Je voudrais en fait lancer une discussion philosophique. Nous savons que des améliorations louables ont été apportées dans le domaine de l'éducation et des perspectives, vous avez mentionné quelques exemples plus tôt; je me demande simplement si un programme d'équité en matière d'emploi changerait vraiment la représentation au sein des directeurs des stations de radio? Supposons qu'il faut 20 ans d'expérience pour devenir directeur d'une station. Il faudrait donc un bon moment pour obtenir la représentation souhaitée à tous les niveaux de la population active en raison de problèmes culturels, de problèmes d'éducation et d'autres problèmes qui étaient systémiques dans la société d'il y a 30 ans. Les dispositions d'équité en matière d'emploi, qui sont fort coûteuses, permettront-elles d'apporter des changements concrets maintenant ou faudra-t-il simplement attendre plusieurs années?

Mr. MacKay: I think it's a combination of what you're saying. Obviously time will address a good deal of that.

The other element is that I think it's important that most broadcasters have accepted that it's critical to find the best people. We have to encourage people now to think of broadcasting as a career. There's a lot of competition out there for the best and brightest coming out of the various schools. As I said, the whole independent production sector has just exploded. As we continue to fine—tune our operations and ask our people to do more and more different jobs, not to be just specialized in a single category but to have a wide range of skills, we're going to be out looking for those people. I think the employment equity legislation that's there is one of the elements, the foundation of that as you go out and look.

So it's going to take some time, but it's important for us to be out there looking as well for the best people.

Mr. Wood: Nobody has touched on this yet. You mentioned in your brief, Mr. McCabe, that the telecommunications industry is currently not subject to the employment equity regulations of the CRTC as you are. You also mentioned in your brief that the telecommunications industry is beginning to compete with broadcasters and emerging industries involving the information highway.

• 1630

If the changes you recommend are not—and I repeat, are not—made to the Broadcast Act, would you want these telecommunications companies to be subject to CRTC employment equity regulation?

Mr. McCabe: I think upcoming hearings at the CRTC next month, given the noises coming from the government, inevitably are going to lead to the telephone companies being in our business. They may look like cable companies pretty soon. It seems to us—and we have made it quite clear—that they should have the same regulation we have.

In other words, if they end up being cable companies or owning broadcasting undertakings like ours, yes, they should have the same regulation we have. We want to be able to compete with them on the same basis.

Again, I'm talking about the CRTC regulation for on-air. I think that's a fair job for the CRTC to be addressing.

Mr. Wood: Is that going to be addressed, do you know, with your inside information?

Mr. McCabe: So far, there's no discussion of it.

The Chair: At this point the chair would like to pose two very short questions. Have you heard from any of your membership that t had in the past hired a less qualified employee from among the lesignated groups as compared with the non-designated groups?

[Traduction]

M. MacKay: Je crois que les deux facteurs entrent en ligne de compte. Évidemment, le temps permettra de régler certains des problèmes.

Un élément très important est que la majorité des radiodiffuseurs ont reconnu qu'il est très important de trouver les meilleurs candidats. Il faut encourager les gens à penser à la radiodiffusion comme choix de carrière. Les employeurs se livrent une vive concurrence pour recruter les meilleurs candidats qui terminent leurs études. Comme je l'ai dit, le secteur de la production indépendante est en pleine expansion. Nous continuons à peaufiner nos activités, nous confions à nos employés des tâches de plus en plus différentes, et nous ne leur demandons plus d'être spécialisés dans un secteur particulier mais d'être polyvalents. Nous chercherons donc à embaucher des gens qui peuvent répondre à nos attentes. Je crois que la Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi est un des éléments dont on tient compte quand on fait du recrutement.

Cela prendra donc du temps, mais il est important que nous cherchions les meilleurs candidats possible.

M. Wood: Personne n'a encore mentionné une question qui m'intéresse. Vous avez signalé dans votre mémoire, monsieur McCabe, que le secteur des télécommunications n'est pas actuellement assujetti aux règlements d'équité en matière d'emploi du CRTC auxquels vous êtes assujettis. Vous avez également signalé dans votre mémoire que le secteur des télécommunications commence à livrer concurrence aux radiodiffuseurs et aux nombreux nouveaux intervenants qui ont fait surface dans le contexte de l'autoroute de l'information.

Si les modifications que vous proposez ne sont pas—et je dis bien ne sont pas—apportées à la Loi sur la radiodiffusion, voudriez-vous que ces compagnies de télécommunications soient assujetties aux règlements d'équité en matière d'emploi du CRTC?

M. McCabe: Je crois qu'après les audiences que tiendra le CRTC le mois prochain, compte tenu des commentaires du gouvernement, les compagnies de téléphone oeuvreront dans notre secteur. Elles ressembleront sous peu à des sociétés de câblo-distribution. À notre avis—et nous l'avons dit bien clairement—tous ces intervenants devraient être assujettis aux mêmes règlements que nous.

En d'autres termes, si elles deviennent des sociétés de câblo-distribution ou si elles deviennent propriétaires d'entreprises de radiodiffusion comme les nôtres, elles devraient être assujetties aux mêmes règlements que nous. Nous devrons leur livrer concurrence et nous croyons que nous devons être sur un pied d'égalité.

Encore une fois, je parle ici des règlements du CRTC en ce qui a trait à ce qui passe à l'antenne. Je crois que le CRTC doit se pencher sur cet aspect.

M. Wood: Le CRTC étudiera-t-il cette question? Est-ce que vous avez eu des renseignements de source sûre là-dessus?

M. McCabe: Pour l'instant, on n'en discute pas.

Le président: J'aimerais poser deux petites questions. Est—ce que certains de vos membres vous ont dit que puisqu'ils avaient dû embaucher du personnel parmi les groupes désignés, ils avaient dû embaucher des employés moins compétents?

Ms Krisp: I personally haven't heard anybody say, yes, they hired a person who was less qualified. But I have heard managers, with some misunderstanding of it, ask if it means they have to just go out and make sure they have one of each group on air, for example. I have never personally heard any evidence that they've gone ahead and done that. We try to correct them—

Mr. McCabe: I think that's a fair statement, but I do think one of the things the legislation has done, along with the pressure of our markets, is to open up people's minds a bit to take a chance. We take a chance on a lot of other people who are not members of the designated groups; let's take a chance here. I think that's a good thing in the opening up of minds.

The Chair: What you're telling the committee, in a sense, if I heard you correctly, is that the employment equity plan of the past and hopefully of the proposed one is to help facilitate the recognition by the market forces that this is playing a significant, positive role. Is that right?

Mr. McCabe: Yes, I think that's a fair statement.

The Chair: Thank you so much.

On that basis, we will thank you on behalf of the committee for your presentation and contribution.

Mr. McCabe: We appreciate it.

Ms Krisp: Thank you.

[Translation]

Mme Krisp: Non, personne ne nous a dit une telle chose. Cependant, des gestionnaires qui ne comprenaient pas bien la situation ont demandé si cela voulait dire qu'ils devaient s'assurer que chaque groupe qui passe à l'antenne, par exemple, compte un représentant des groupes désignés. À ma connaissance, ils ne l'ont pas fait. Nous essayons de leur expliquer. . .

M. McCabe: Je crois que ce que ma collègue dit est vrai. Je crois également que la loi, ainsi que les pressions exercées par les marchés, ont poussé les gens à accepter le fait qu'il fallait parfois prendre des risques. On prend bien un risque quand on embauche des gens qui ne font pas partie des groupes désignés. Pourquoi ne pas en prendre un en ce qui a trait aux groupes désignés? Je crois que cela a permis de faire évoluer les mentalités.

Le président: En fait, ce que vous dites au comité, si j'ai bien compris, c'est que le programme d'équité en matière d'emploi actuel, comme celui qu'on propose, doit encourager les forces du marché à reconnaître qu'il s'agit de quelque chose de positif. Ai-je raison?

M. McCabe: Oui. Le président: Merci.

Je tiens à vous remercier au nom du comité de votre présentation et de votre contribution à nos travaux.

M. McCabe: Je vous remercie.

Mme Krisp: Merci.

• 1635

• 1636

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee. I am pleased to welcome the officials from the Auditor General's office, Mr. Fadden, Mr. McLaughlin and Mr. Goyer.

Would you please proceed with your opening remarks?

Mr. Richard B. Fadden (Assistant Auditor General and Legal Counsel, Audit Operations Branch, Office of the Auditor General): Thank you, Mr. Chairman.

It's a pleasure for the Office of the Auditor General to accept the invitation of the committee to appear before you today with a view to assisting members of the committee to gain a better understanding of the audit process and its requirements.

Je suis accompagné de M. Jacques Goyer qui est directeur principal, responsable, au sein du Bureau, de la qualité des vérifications portant sur des questions de ressources humaines. Nous avons aussi avec nous M. Michael McLaughlin, vérificateur général adjoint, responsable du processus de planification des vérifications au Bureau, qui est également à votre disposition au cas où nous aurions besoin de lui.

Auditing can be defined generally as the independent and objective assessment of performance against predetermined standards and its reporting. Audits differ from evaluations or reviews in at least two important aspects: the independence and objectivity of the people carrying out the audit and the existence and acceptance of predetermined standards against which management performance is assessed and reported.

Le président: Nous poursuivons nos délibérations. J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue aux fonctionnaires du Bureau du vérificateur général, M. Fadden, M. McLaughlin et M. Goyer.

Veuillez nous présenter votre déclaration liminaire.

M. Richard B. Fadden (vérificateur général adjoint et conseiller juridique, Direction générale des opérations de vérification, Bureau du vérificateur général): Merci, monsieur le président.

C'est avec grand plaisir que le Bureau du vérificateur général a accepté l'invitation de votre Comité à comparaître devant lui pour aider les membres à mieux comprendre le processus de vérification et ses exigences.

I am accompanied by Mr. Jacques Goyer, Principal, who is the person responsible in the Office for quality assurance for audits dealing with human resource issues. Also with us is Michael McLaughlin, Assistant Auditor General, who is responsible for the overall audit planning process in the Office; he is also available should the need arise.

La vérification peut généralement être définie comme une évaluation indépendante et objective du rendement et des rapports, en regard de normes prédéterminées. La vérification diffère de l'évaluation ordinaire et de l'examen sur au moins deux points importants. D'abord, l'indépendance et l'objectivité des personnes qui font la vérification et, ensuite, l'existence et l'acceptation de normes prédéterminées en regard desquelles on évalue le rendement de la direction et on en fait rapport.

While the office has extensive experience in the auditing field, the various audits we carry out have quite different objectives, scope, criteria and examination and reporting requirements. They also provide different degrees of assurance to the users of the results of our audits.

What I would like to do is give you a snapshot of the kinds of audits we do.

Our audits of the financial statements of the Government of Canada and of crown corporations, for example, are performed annually and in accordance with the generally accepted auditing standards set by the Canadian Institute of Chartered Accountants. In such instances, stated government accounting policy or generally accepted accounting principles serve as criteria.

Our financial audits are aimed at providing the users of the financial statements with assurance that the statements fairly present financial position and operating results within a certain level of materiality or accuracy.

Un autre exemple du genre de vérifications que nous maintenons est illustré par la Loi sur la gestion des finances publiques, qui exige un examen spécial des sociétés d'État au moins une fois tous les cinq ans amorcé à la demande des conseils d'administration des sociétés. Ces examens ont pour but de fournir l'attestation positive et raisonnable que, sauf si des lacunes importantes sont signalées, la société possède et utilise les systèmes et les pratiques nécessaires pour que ses opérations se déroulent efficacement, que ses ressources soient gérées de façon économique et efficiente et que ses actifs soient protégés et contrôlés.

Comme l'exige la loi, le plan de vérification comprend les critères et est présenté à la société avant l'examen. Les critères des examens spéciaux sont établis à la suite d'une étude préparatoire de la société et sont tirés de diverses sources comme la loi et les politiques du gouvernement ou de la société, ou encore les normes ou les meilleures pratiques en usage dans le secteur d'activité de la société. Les travaux d'examen portent uniquement sur le système et les pratiques qui, vraisemblablement, auront une influence considérable sur l'atteinte des objectifs de la société ou les objectifs de contrôle établis par le gouvernement ou par le Parlement.

Finally, value-for-money audits of government programs or operations are performed on a cyclical basis. Because there are no specific legislative requirements regarding the timing of such audits, the length of audit cycles varies significantly from one entity to another depending on the significance and risk associated with the programs or operations and the importance or impact for the users of the issues being proposed for examination, notably the interest of parliamentarians.

Needless to say, value—for—money audits require a detailed knowledge of the program and operation being proposed for audit. The audits are performed in accordance with the generally accepted auditing standards for value—for—money audits set by the Canadian Institute of Chartered Accountants.

[Traduction]

Le Bureau a une vaste expérience dans le domaine de la vérification; mais les vérifications que nous effectuons ont des objectifs, des étendues, des critères et des exigences en matière d'examen et de communication de l'information assez différents les unes des autres. Elles fournissent également différents degrés de certitude aux utilisateurs des résultats de nos vérifications.

J'aimerais vous fournir une illustration des différents types de vérifications que nous menons.

Nos vérifications des états financiers du gouvernement fédéral ou des sociétés d'État sont, par exemple, effectuées chaque année, et en conformité avec des normes de vérification généralement reconnues établies par l'Institut canadien des comptables agréés. Dans ces cas, les conventions comptables énoncées ou les principes comptables généralement reconnus servent de critères.

Nos vérifications comptables visent à fournir, aux utilisateurs des états financiers, l'assurance que ces états représentent fidèlement la situation financière et les résultats d'exploitation du gouvernement dans les limites d'un certain seuil d'importance relative ou d'exactitude.

Another example of the type of audits we conduct can be illustrated by the Financial Administration Act, which requires special examinations of Crown corporations at least every five years, at the initiation of the Board of Directors of the corporation. These examinations are aimed at providing reasonable and positive assurance that, except if significant deficiencies are reported, the corporation has the system and practices necessary to ensure that operations are carried out effectively, that resources are managed economically and efficiently and that assets are safeguarded and controlled.

As required by legislation, the audit plan, including criteria, is submitted to the corporation prior to implementation. Criteria for special examinations are developed after a survey of the corporation and are drawn from a variety of sources such as legislation, government or corporation policies and industry standards and best practices. Examination work focuses only on those systems and practices that are likely to affect significantly the achievements of the corporation's objectives or the control objectives set by the government or Parliament.

Enfin, les vérifications de l'optimisation des ressources des programmes et des activités du gouvernement ont lieu de façon cyclique, mais aucune disposition législative n'en régit la fréquence. La durée d'un cycle de vérification peut varier considérablement d'une entité à l'autre selon l'importance et les risques liés au programme ou aux opérations, l'importance ou l'incidence, pour les utilisateurs du rapport, des questions que l'on propose d'examiner et, plus particulièrement, l'intérêt pour les parlementaires.

Il va sans dire que les vérifications de l'optimisation des ressources exigent une connaissance approfondie du programme et des opérations que l'on souhaite vérifier. Les vérifications de l'optimisation des ressources sont effectuées conformément aux normes de vérification généralement reconnues établies par l'Institut canadien des comptables agréés.

As is the case for special examinations, criteria are derived from a variety of sources and are discussed with the management of the audited entity. Evidence gathered must be sufficient and appropriate to afford a reasonable basis for the content of the audit report.

[Translation]

Comme pour les examens spéciaux, les critères sont tirés de différentes sources et font l'objet au préalable de discussions avec la direction de l'entité vérifiée. Les éléments probants recueillis doivent être suffisamment nombreux et adéquats pour former une base raisonnable au contenu du rapport de vérification.

• 1640

Les rapports de vérification de l'optimisation des ressources constituent la plus grande partie du rapport annuel du vérificateur général au Parlement. Ces rapports se concentrent généralement sur des lacunes et ils recommandent souvent des mesures correctives. Depuis quelques années, cependant, nous essayons de présenter des rapports plus équilibrés lorsque c'est justifié.

L'une des raisons pour lesquelles on met l'accent sur les lacunes, c'est que notre loi habilitante, la Loi sur le vérificateur général, exige que, dans son rapport, le vérificateur général attire l'attention sur tout sujet qu'il considère d'importance, notamment parce que des sommes ont été dépensées sans égard à l'économie ou à l'efficience, ou lorsque des procédures n'ont pas été établies pour mesurer l'efficacité des programmes et communiqués d'information à cet égard.

Additionally, all of our audit work includes, at some level of assurance, that the entity complies with legislation, regulations, and government or corporation policies, and that expenditures are duly authorized.

As members of the committee may now appreciate, there can be many facets and quite different objectives and approaches to auditing. While the office has had no specific experience or expertise in auditing employment equity issues, we believe that it is possible to identify a number of factors or elements common to all types of audits that committee members should consider in assessing the contribution that audits may possibly bring to employment equity in Canada and at what cost.

Following an informal request by the Canadian Human Rights Commission, I should perhaps note that the office had some preliminary discussions with commission staff regarding the audit process, and those factors are elements that contribute to credible and successful audits. Some of the key factors or elements that need to be considered and that have bearing on the effectiveness and the cost of an audit include the nature and the level of assurance desired in relation to the risks associated, for example, with the activity being audited or with making a mistake in the assessment.

Second, there are the objectives and the scope of the audit. For example, will the audit objective be to determine whether the systems in place meet legislative requirements or will they determine whether the results reported by management are credible, or both?

Third, there's the feasibility of developing appropriate and acceptable criteria. For example, will the criteria be acceptable to the organization being audited? Can standards be developed for example to determine "if reasonable progress is being made without causing undo hardship".

Reports on value-for-money audits constitute the bulk of the Auditor General's annual Report to Parliament. The reports normally focus on deficiencies and most often contain recommendations for corrective action. In recent years, we have tried to present a more balanced portrait where warranted.

One of the reasons for focussing on deficiencies is that our enabling legislation, the Auditor General's Act, requires the Auditor General to call attention in his report to anything he considers significant, including instances where money has been expanded without due regard to economy and efficiency, or satisfactory measures had not been established to measure and report the effectiveness of programs.

De plus, tous nos travaux de vérification fournissent, à un certain degré, la certitude que l'entité vérifiée se conforme aux lois, aux règlements, ainsi qu'aux politiques du gouvernement et de la société, et que les dépenses ont été dûment autorisées.

Comme les membres du Comité peuvent donc le voir, la vérification peut présenter des facettes et des objectifs variés, et elle peut être abordée de maintes façons. Bien que le Bureau n'ait ni expérience ni expertise particulière dans la vérification des questions d'équité en matière d'emploi, nous croyons qu'il est possible de cerner un certain nombre de facteurs ou d'éléments, communs à toutes les vérifications, dont les membres du Comité devraient tenir compte lorsqu'ils évaluent la contribution que la vérification peut faire dans ce domaine au Canada, et à quel coût.

Suite à une enquête officieuse de la Commission canadienne des droits de la personne, le Bureau a eu des discussions préliminaires concernant le processus de vérification et certains des facteurs ou éléments qui contribuent à des vérifications crédibles et fructueuses. Voici certains des facteurs et éléments clés qui ont une incidence sur l'efficacité et le coût de la vérification et dont il faut tenir compte: la nature et le degré de certitude souhaités par rapport aux risques reliés, par exemple, à l'activité vérifiée ou encore à la possibilité de commettre une erreur lors de l'évaluation.

Deuxièmement, les objectifs et l'étendue de la vérification. Par exemple, l'objectif de la vérification sera-t-il de déterminer si les systèmes en place satisfont aux exigences législatives ou de déterminer si les résultats dont fait état la direction sont crédibles? Ou les deux?

Troisièmement, la possibilité d'élaborer des critères adéquats et acceptables. Par exemple, les critères seront-ils acceptables pour l'organisation vérifiée? Peut-on élaborer des normes visant à déterminer si «des progrès raisonnables sont faits sans causer un préjudice injustifié».

Fourth, there's auditability, or, if you would prefer, the extent to which something can be audited. For example, it is generally recognized that significant barriers to a more equitable workplace are the perceptions, attitudes and mind-sets of people. Can this be audited?

Fifth, there's the availability of staff for the specialized knowledge and the skills necessary to be able to perform the audit.

Sixth, there's the level and nature of the evidence to be obtained in the procedures for gathering such evidence to enable the reaching of a conclusion. For example, what kind of testing should there be and how much should be reported to arrive at a conclusion that will meet the objective?

Finally, there are the reporting requirements, including the nature and level of reporting. For example, would it be exception reporting, whereby only unresolved issues are reported? To whom will the report go? Will it be accessible under access to information?

Sur ce dernier point, monsieur le président, M. Goyer et moi sommes maintenant disposés à répondre à vos questions et à celles du Comité.

The Chair: Thank you for your opening remarks. I yield the floor to Mr. Deshaies.

- M. Deshaies: Lorsque vous dites que la durée du cycle de vérification peut varier considérablement d'une entité à l'autre, qui ou quel comité décide de la fréquence du cycle?
- M. Jacques Goyer (directeur principal, Direction générale des opérations de vérification, Bureau du vérificateur général): Cela varie beaucoup. Ça peut varier de quelques années à plusieurs années. Maintenant, comme le dit M. Fadden, il faut s'entendre. Il y a des cycles qui sont définis par la loi. Nos examens financiers sont définis. Le cycle est annuel et c'est défini par la loi.

Dans nos examens spéciaux, encore là, le cycle est défini par la loi: au moins une fois tous les cinq ans. Donc, sur une certaine partie de notre travail, nous n'avons pas de contrôle sur le cycle. La loi nous l'impose.

Nous avons un certain contrôle sur les examens d'optimisation des ressources des sociétés d'État. Le cycle peut varier, comme je l'ai mentionné, de quelques années à plusieurs années.

• 1645

Par exemple, le cycle peut être de 15 ans, dans certains cas. Il peut être de trois, quatre ou cinq ans dans d'autres cas.

- M. Deshaies: Avez-vous l'autonomie nécessaire pour décider où vous donnez certains mandats au sujet de l'efficacité de certaines applications administratives, etc., ou est-ce que vos consignes arrivent toujours directement d'un projet de loi ou d'un ministère?
- M. Fadden: La Loi sur le vérificateur général donne une discrétion presque absolue au vérificateur général pour cibler les sujets qu'il doit vérifier.

M. Deshaies: Merci.

[Traduction]

Quatrièmement, la vérifiabilité ou, si vous préférez, la mesure dans laquelle quelque chose se prête à la vérification. Par exemple, on reconnaît généralement que parmi les principaux obstacles à l'équité en milieu de travail, il y a les perceptions, les attitudes et la disposition d'esprit des gens: ce genre de chose se prête-t-il à la vérification?

Cinquièmement, la disponibilité du personnel possédant les connaissances spécialisées et les habiletés nécessaires pour être en mesure d'effectuer la vérification.

Sixièmement, le niveau d'importance et la nature des éléments probants à obtenir ainsi que les procédés nécessaires pour obtenir ces éléments probants afin de formuler une conclusion. Par exemple, quel genre de sondage faut-il faire pour aboutir à une conclusion qui correspondra à l'objectif de la vérification?

En dernier lieu, les exigences en matière de rapport et de communication de l'information, notamment la nature et le niveau de communication. Par exemple, fera-t-on rapport uniquement lorsque des questions non résolues persisteront? À qui le rapport devra-t-il être remis? Sera-t-il accessible aux termes des dispositions d'accès à l'information?

On this final note, Mr. Chairman, Mr. Goyer and myself are now ready to answer any questions that members of your committee may have.

Le président: Je vous remercie pour votre déclaration liminaire. Je cède la parole à M. Deshaies.

Mr. Deshaies: You say that the length of audit cycle vary very significantly from one entity to another. Which person or what committee decides on the frequency of the cycle?

Mr. Jacques Goyer (Principal, Audit Operations Branch, Auditor General's Office): That can vary a great deal, from a few years to several years. Now, as Mr. Fadden said, one thing must be understood. There are cycles that are defined in the legislation. Our financial audits are defined. The cycle is annual and that's defined by the law.

The cycle for our special examination is also defined by law: at least every five years. So we don't have any control over the cycle for a certain part of our work. It's imposed on us by legislation.

We have some control over the value-for-money audits of Crown corporations. As I said, the cycle can vary from a few years to several years.

For example, the cycle can be 15 years in some cases. It can be three, four or five years in other cases.

Mr. Deshaies: Do you have the necessary autonomy to decide where you have a mandate to examine the effectiveness of certain administrative applications, etc., or are your orders always derived directly from legislation or from a department?

Mr. Fadden: The Auditor General's Act gives virtually absolute discretion to the Auditor General to target the subjects to be audited.

Mr. Deshaies: Thank you.

The Chair: Mr. Telegdi, you have the floor.

Mr. Telegdi (Waterloo): Thank you, Mr. Chair.

Can you tell me how the Auditor General's department is doing on employment equity?

Mr. Fadden: Generally speaking, we fall within the norms of the government. To be honest, I don't have the detailed information, but I would be happy to send it to you tomorrow.

Mr. Telegdi: It would be nice to have it tabled with the committee.

As well, we heard from Statistics Canada that people are more and more resistant to self-identification, to what category they fall into. They like to identify themselves as Canadian. We are pushing the boundaries on that.

One of the ways the employees...it's the self-identification model. I wonder what kind of problems you see with self-identification in terms of getting us an accurate picture as to what is happening with self-identification, if you are a member of a visible minority, or if you have some kind of a disability or even if you are classified as an aboriginal. Does it cause you concern?

Mr. Fadden: At one level, Mr. Chairman, it's a very good illustration of one of the criteria I was discussing. That relates to the level of assurance you want that the information you're dealing with is correct or not. To the extent that self-identification is entirely voluntarily, that implies there's no really easy way to verify that information. So you're relying, in the case of a review or an evaluation or an audit, entirely on your audience.

If we were conducting an audit, we would be relatively disinclined to use that approach. We would be very limited in the level of assurance we could give that the statistics being reflected were accurate.

Mr. Telegdi: Given the fact that targets are to be met on that basis, it causes a problem. One of the things I have heard is that people who are already employed tend to under—report. People who are looking for employment and can see an advantage tend to over—report. How do we know at the end of the day that we're not breeding a situation whereby we might give somebody a welfare cheque because they say they qualify?

Mr. Fadden: It's difficult for me to answer on the basis of our direct experience. I would only comment that it's one of the issues where you're going to have to balance your requirement for that kind of information against the operational effectiveness of any given program. As auditors, that's not a judgment we can make. All we would suggest is that if we were auditing or reviewing that type of situation, we would point out to you that the information being provided on the basis of a self-assessment would not be hard.

I appreciate that this is perhaps an inadequate answer, but it's difficult for me to go much beyond that.

Mr. Telegdi: Thank you.

The Chair: I have just one short question on that. If it were possible, would mandatory identification be any better, or would it be faced with the same problem?

[Translation]

Le président: Monsieur Telegdi, vous avez la parole.

M. Telegdi (Waterloo): Merci, monsieur le président.

Pouvez-vous nous dire quel est le bilan du Bureau du vérificateur général pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi?

M. Fadden: De façon générale, nous respectons les normes du gouvernement. Très franchement, je n'ai pas d'information détaillée ici, mais je serai heureux de vous la faire parvenir demain.

M. Telegdi: Ce serait bien si ces renseignements étaient déposés auprès du comité.

Statistique Canada nous a signalé que les gens résistent de plus en plus à l'auto-identification, c'est-à-dire identifier la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ils aiment s'identifier comme Canadiens. Nous repoussons les frontières à ce sujet.

Une façon que les employés...c'est le modèle de l'auto-identification. D'après vous, quels problèmes pose l'auto-identification pour ce qui est d'obtenir un portrait exact de ce qui se passe quand on est membre d'une minorité visible, handicapé ou même si on est inclus dans la catégorie des autochtones. Est-ce que cela vous préoccupe?

M. Fadden: Monsieur le président, à un certain niveau, c'est là une très bonne illustration d'un des critères dont je vous parlais. Il s'agit du degré d'assurance requis sur l'exactitude de l'information que vous voulez. Dans la mesure où l'auto-identification est complètement volontaire, il n'y a pas de méthode facile de vérifier cette information. En cas d'examen ou d'évaluation ou de vérification, vous vous fiez alors entièrement à votre clientèle.

Si nous faisions une vérification, nous serions peu enclins à utiliser cette approche. Il serait très difficile pour nous d'assurer l'exactitude des statistiques ainsi recueillies.

M. Telegdi: Dans la mesure où les cibles sont établies sur cette base, cela pose un problème. J'ai entendu dire que les gens qui ont déjà un emploi ont tendance à minimiser leur appartenance à un groupe désigné. Au contraire, les gens qui cherchent un emploi doivent y voir un avantage et faire le contraire. Comment pouvons-nous savoir que nous ne sommes pas en train de créer une situation où nous allons remettre des chèques de bien-être social à des gens parce qu'ils disent y avoir droit?

M. Fadden: C'est difficile pour moi de répondre à cette question d'après notre expérience directe. Je dirais simplement que c'est là un domaine où vous allez devoir trouver l'équilibre entre le besoin que vous avez de ce genre d'information et l'efficacité opérationnelle d'un programme donné. En tant que vérificateurs, ce n'est pas un jugement que nous pouvons porter. Tout ce que nous pouvons dire, c'est que si nous examinions ou vérifiions ce genre de situation, nous vous signalerions que l'information fournie par les intéressés ne constitue pas des données absolument exactes.

Je comprends que la réponse est peut-être inadéquate, mais c'est très difficile pour moi d'aller beaucoup plus loin.

M. Telegdi: Merci.

Le président: J'ai une brève question à ce sujet. Si c'était possible, est-ce que l'identification obligatoire serait meilleure, ou est-ce que le même problème se poserait?

Mr. Fadden: Well, you can require people to report, but unless you actually have some system for verifying the information they give you, I'm not sure you're that much further ahead. You would have a higher rate of return in terms of the information you're requiring, because it would be mandatory, but again, unless you had a system to check things, you still would have a major problem.

Mr. Strahl: Just reading through this, I see you're here on a formal invitation from the committee, but you started some process on this on an informal request by the Canadian Human Rights Commission. You're not involved in auditing the current Employment Equity Act and you don't anticipate being involved in auditing the proposed act. Is that right?

1650

Mr. Fadden: Mr. Chairman, we're not currently involved in auditing the act at all and we would not anticipate auditing the proposed act.

However, I noted that when Mr. Yalden was before you he mentioned in passing that one way of dealing with the question of whether or not his agency was in compliance with the act was to ask somebody else to do it. He mentioned the Auditor General. In our view, that creates a difficulty over time because you have parliamentary agencies such as the commissioner or the Auditor General sort of checking up on one another.

We would like to suggest that in situations such as that it would be better to have agencies such as the commissioner's dealing with the commissioner's compliance with employment equity. He would be required to provide Parliament with a detailed public report and then have a parliamentary committee review whether or not that is accurate, rather than have another institution such as ours audit him on the substance of employment equity.

Mr. Strahl: You spend a fair bit of time overall on the auditing process and what's involved from the Auditor General. For example, on the gun control issue a couple of years ago, the Auditor General suggested that they should do an audit that proposed they should have some way of measuring the success of past regulations before they started adding new ones.

Is this what you're getting at here? I'm trying to figure out why you're making this submission, frankly. You don't want to be involved and you hope not to be involved. Is that the kind of thing you would be looking at?

Mr. Fadden: I think the main reason we're making this submission is it's been suggested to us that part of the commission's responsibility will be to audit compliance with the Employment Equity Act. It was felt that on the basis of our experience with audit generally we might be able to provide some useful information, either to the committee or to the commission.

Mr. Strahl: Have you looked at the act? Well, it doesn't matter. There is a provision in there that says nothing in this act should cause undue hardship to the employer in order to

[Traduction]

M. Fadden: Eh bien, on peut exiger que les gens s'identifient, mais à moins d'avoir un système pour vérifier l'information qu'ils donnent, je ne suis pas du tout convaincu que vous seriez bien plus avancés. Vous auriez peut-être un taux de réponse plus élevé, car ce serait obligatoire, mais encore une fois, à moins d'avoir un système de vérification, vous auriez toujours un problème de taille.

M. Strahl: En relisant ce document, je vois que vous êtes ici par suite d'une invitation officielle de la part du comité, mais que vous avez commencé un processus à ce sujet à la suite d'une demande officieuse de la Commission canadienne des droits de la personne. Vous ne procédez pas à une vérification de la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi et vous n'anticipez pas devoir participer à une vérification du projet de loi. Est-ce exact?

M. Fadden: Oui.

Cependant, j'ai noté que lorsque M. Yalden était des vôtres, il a signalé qu'une façon de vérifier si la Commission respectait les dispositions de la loi était de demander à quelqu'un de vérifier. Il a mentionné le vérificateur général. À mon avis, cela pourrait créer des problèmes parce qu'il faudrait demander à des organismes parlementaires comme la Commission ou le Bureau du vérificateur général de vérifier ce que fait son voisin.

Nous croyons qu'en pareilles circonstances, il vaudrait mieux que des organismes comme la Commission se penche elle-même sur la conformité de son service aux mesures d'équité en matière d'emploi. Le commissaire devrait fournir au Parlement un rapport détaillé; puis un comité parlementaire pourrait étudier si ce rapport est exact ou pas. Cette façon de procéder serait préférable à ce qu'on a proposé, soit qu'une institution comme la nôtre procède à une vérification de la conformité aux programmes d'équité en matière d'emploi.

M. Strahl: Vous avez longuement parlé du processus de vérification et du rôle que joue le Bureau du vérificateur général. Par exemple, pour la question du contrôle des armes à feu il y a deux ans, le vérificateur général a dit qu'il faudrait procéder à une évaluation de la situation pour déterminer le succès des règlements antérieurs avant d'adopter de nouveaux règlements.

Est-ce ce dont vous parlez? J'essaie de déterminer pourquoi vous êtes venus témoigner. Vous ne voulez pas participer et vous espérez qu'on ne vous demandera pas de participer au processus. Vous intéresseriez-vous à ce genre de choses?

M. Fadden: Je crois que la principale raison pour laquelle nous comparaissons devant votre comité est que certains ont dit qu'une des responsabilités de la Commission serait d'évaluer la conformité aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On a cru que compte tenu de notre expérience dans le domaine de la vérification, nous pourrions peut-être fournir des renseignements utiles, soit au comité ou à la Commission.

M. Strahl: Avez-vous étudié la loi? Peu importe. Une disposition précise bien que l'employeur n'est pas tenu, en ce qui a trait à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, complete his employment equity plan. In your experience in de prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice

might come up?

Mr. Fadden: I wouldn't say that such words are often used in order to really get people out of doing what they have to do. I think they're often used when it's difficult to set out criteria that will last over time. It's much like using the word "reasonable"; once you use such expressions, the real problem, if you're conducting a review or an audit, is to develop criteria that will allow you to make that judgment in a reasonable fashion. In auditing we try very hard to get criteria that are as objective as possible. "Undue hardship", to use the vernacular, would be a toughie.

Mr. Strahl: I think what might be a toughie is that some people have proposed, for example, that the responsibility on the employer should be spelled out. They say that words like "they must make reasonable efforts" and so on are too weak and that what we should do is be very specific: "they must come up and do the following"-they must-and then start listing as much as possible and then, I suppose, add on the end "and anything else the compliance officer deems reasonable".

Is such a thing necessary or do we just rely on people's goodwill to be in compliance? I guess I'm trying to figure out whether words like "reasonable", "undue hardship", and so on are just a toughie.

Mr. Fadden: I think it would be fair to say, sir, that over time these words would come to have an accepted meaning. There would be decisions of the commission, parliamentary committees would express a view, or people subject to the act would go to the courts, so eventually you would get a definition that's rather more precise.

What you perhaps lose in some ways in using these words that are a bit fluid is the immediacy of greater precision. But as I think you were implying when you asked your question, the greater the precision you demand, the more intrusive the legislative tool you're using.

Mr. Strahl: Thank you.

The Chair: Thank you.

I would like to ask a few questions. In item 3 you indicated the importance of maintaining the independence of the Auditor General's office. Would inclusion of your office under the act in the future, as anticipated here by a special process of Order in Council, in any way jeopardize that independence?

[Translation]

auditing, is a phrase like "undue hardship" something that people injustifié. Votre expérience dans le domaine de la vérification vous use to get out of doing things they should do, or is it something that permet-elle de répondre à la question suivante: une expression has to be in there because you never know all the circumstances that comme «préjudice injustifié» est-elle parfois utilisée par ceux qui veulent se soustraire à l'application de la loi? Est-ce que cette expression est nécessaire parce qu'il est impossible de prévoir ce qui se passera?

> M. Fadden: Je ne crois pas qu'on se serve souvent de ce genre d'expressions pour se soustraire à l'application d'une loi. Je crois qu'on a recours à ces expressions pour expliquer pourquoi il est difficile d'adopter des critères qui seront utiles pendant une longue période. C'est un peu comme lorsqu'on utilise l'expression «raisonnable»; une fois que vous commencez à utiliser des expressions de ce genre, le vrai problème, si vous procédez à un examen ou une vérification, est d'élaborer des critères qui vous permettront de vous servir de votre propre bon sens. Lors des vérifications, nous essayons très fort d'en arriver à des critères les plus objectifs possible. Il n'est pas facile de composer avec un concept comme «préjudice injustifié».

> M. Strahl: Je crois que ce qui serait encore plus difficile à avaler, c'est que la responsabilité de l'employeur soit décrite en détail. Ils disent que des expressions comme «prendre toutes les mesures raisonnables» et des choses de ce genre sont trop vagues et qu'il faudrait être plus précis et dire «doivent faire ce qui suit»—ils doivent—et puis donner la liste la plus exhaustive possible. Je suppose qu'il faudrait ajouter à la fin «et toute autre chose que l'agent de vérification juge raisonnable».

> Ces choses sont-elles nécessaires? Pouvons-nous simplement nous fier à la bonne volonté des gens et croire qu'ils essaieront de se conformer aux dispositions? J'essaie simplement de voir si des expressions comme «raisonnable» et «préjudice injustifié» seraient difficiles à interpréter.

> M. Fadden: Je crois qu'il serait juste de dire, monsieur, qu'à la longue ces termes finiraient par avoir une définition reconnue par tous. La Commission prendrait une décision, les comités parlementaires exprimeraient leur opinion, ceux qui sont assujettis à la loi auraient recours aux tribunaux... Ainsi éventuellement, on en viendrait à une définition qui est plus précise.

> Évidemment, en utilisant ces termes qui sont un peu plus vagues, vous devez sacrifier une certaine précision. Mais comme vous le laissiez entendre lorsque vous avez posé votre question, plus la loi est précise, plus elle devient envahissante.

M. Strahl: Merci.

Le président: Merci.

J'aimerais poser quelques questions. Au paragraphe 3, vous avez dit qu'il importe de conserver l'indépendance du Bureau du vérificateur général. Si, comme c'est prévu, grâce à un décret du conseil, votre bureau était désormais assujetti à la loi, cela mettrait-il en péril votre indépendance?

[Traduction]

1655

Mr. Fadden: That's a question we've given a fair bit of thought to, Mr. Chairman, and I'd like to answer it carefully. We have no problem whatsoever with the policy direction in the act applying to us. We have no difficulty whatsoever with the investigative, compliance and adjudicative functions of the commission applying to us. We have no difficulty with the reporting requirement.

We do, on the other hand, have some concerns with those provisions of the bill that give the Governor in Council, the government of the day, the right to apply directives to us. Our concern arises from the fact that Parliament has set us up as an agency at arm's length from government. We believe that arrangement serves Parliament well. As a matter of principle, we would prefer not being subject to governmental direction. That is the only part of the act we would prefer not being subject to.

For example, if instead of issuing directives to agencies such as ours the government could issue guidelines, then we would have no difficulty.

The Chair: Insofar as auditing corporations once every five years, how was that period arrived at as an effective time period between comment est-on parvenu à définir cette fréquence? audits?

Mr. Fadden: That is another question with some history. I think at the time the Financial Administration Act was amended a number of years ago, people discussed any number of years. They also considered making it arbitrary.

I think, in practice, the Office of the Auditor General has found that in respect of some relatively small-and low-risk crown corporations, five years is probably too frequent. For other corporations that may have high risk or may be going through a level of transition, that may not be appropriate.

It really was a parliamentary direction, I think, to fix, for at least a couple of cycles, exactly what should be done. We found, in practice, that some greater degree of discretion would probably be more cost-effective.

The Chair: I was intrigued by your presentation that the audit plan is submitted to the corporation prior to auditing. Do you see any applicability of that principle? In other words, a compliance officer ought to submit in advance a similar plan to the prospective employer to be audited.

Mr. Fadden: As a broad principle, we found that an audit is more effective if there is effective communication between ourselves and the entity being audited. Going in unexpectedly and sort of pouncing on institutions that are about to be audited will occasionally result in you catching them out, but more often than not it will result in difficult relations and not a very good use of everybody's resources.

M. Fadden: Voilà une question à laquelle nous avons déjà pas mal réfléchi, monsieur le président, et j'aimerais prendre le temps d'y répondre. Nous n'avons rien contre le fait que cette nouvelle politique, dans ses grandes orientations, puisse s'appliquer à notre administration. Nous ne nous opposons pas non plus à ce que la Commission, dans son travail d'enquête, de vérification du respect de la loi et d'arbitrage, nous inclue dans son domaine de compétence. On demande par ailleurs à l'employeur de présenter des rapports, cela également nous l'acceptons.

Par contre, toutes les dispositions du projet de loi qui donnent au gouverneur en conseil, c'est-à-dire au gouvernement en place, le droit de nous imposer certaines directives, nous inquiètent. Cela parce que le Parlement a souhaité que notre administration soit indépendante face au gouvernement. Nous estimons que c'est une mesure qui va dans le sens des intérêts du Parlement également. Par principe, nous préférons ne pas être assujettis aux mesures que le gouvernement pourrait prendre. C'est donc la seule partie du projet de loi dont nous aimerions qu'elle ne s'applique pas à nous.

Aussi, si au lieu d'imposer des directives, le gouvernement se contentait de nous proposer certaines orientations, cela nous conviendrait très bien.

Le président: Et cette vérification quinquennale des sociétés,

M. Fadden: C'est un tout autre débat, qui remonte déjà à il y a assez longtemps. Lorsque la Loi sur la gestion des finances publiques a été modifiée, il y a quelques années, on a discuté de cette périodicité. Certains ont même envisagé que l'on ne fixe aucun délai.

En pratique, le Bureau du vérificateur général a lui-même constaté que pour certaines petites sociétés d'État, où le risque n'est pas très important, cinq ans c'est même trop fréquent. Pour d'autres sociétés, là où le risque est énorme, ou même s'il s'agit de sociétés qui sont dans une période de transition, cinq ans n'est sans doute pas le bon délai.

C'est le Parlement qui avait demandé, si je ne me trompe, qu'au début au moins, on procède avec une certaine régularité à ces vérifications. Nous avons constaté, sur le terrain, qu'il serait plus intéressant, eu égard au coût de l'opération, de disposer d'une certaine marge de manoeuvre.

Le président: J'ai été également surpris de vous entendre parler de soumettre le plan de vérification à la société avant coup. Pensez-vous que l'on puisse vraiment appliquer ce principe? D'après vous, le responsable de l'application de la loi devrait, lui aussi, soumettre un plan de ce type à l'employeur qui fera l'objet d'une vérification.

M. Fadden: De façon très générale, nous avons constaté qu'une vérification est plus efficace lorsque la communication est bonne entre notre Bureau et la société dont nous allons faire la vérification. Débarquer dans une administration, sans s'être annoncé, permettra peut-être, à l'occasion, de coincer quelqu'un, mais dans la plupart des cas cela se traduira par de mauvaises relations, et au bout du compte une mauvaise utilisation des ressources des uns et des autres.

If I can answer your question generally, we believe that effective communication between the officer doing the compliance work and the entity—that he's about to comply—would be much more effective if there was the kind of communication of which you're speaking.

The Chair: You also indicated that audits require a detailed knowledge of the program or the operation being proposed for auditing. Considering the variety of the nature of an employer's business and objectives, how do you ensure that in fact compliance officers, as intended in the legislation, would develop a thorough knowledge of an employer's program and operation?

Mr. Fadden: Could I ask Mr. Goyer to answer that?

Mr. Goyer: Mr. Chairman, there are a number of ways this can be done. I can explain how we do it in the office. In the office we have people who are not only knowledgeable in the audit process or business—people have been trained in this—but we also have people who are subject-matter specialists.

I, for example, am a specialist in human resources; I'm not an accountant. We have social scientists and engineers.

If you are auditing various types of businesses, you would like to have, at some point in time, perhaps on a contract or in some other form, the kind of expertise that you need to really understand. Banking is very different from railways or transportation. Small business is different from big business. You need to have that expertise.

As a matter of fact, one of the key conditions to have a successful audit is to have the people who have knowledge of the entity, as well as the audit business. It's a requirement. In the office, we use a number of consultants because this year we may do an audit of Development.

• 1700

So the type of expertise we need is bought on an ad hoc basis, depending on what we are auditing and the expertise that's needed compared with what we have in the office. We have a flexible workforce, if you like, from that perspective.

The Chair: Pursuing that issue further, you've indicated as well that if one would want to audit whether the perception, attitudes and mind-set of people are barriers to a more equitable workplace—and you asked the question yourself—can this be audited? I heard you just mention that you have social scientists in your department. Could you share with us whether in fact you feel we can measure this type of potential barrier to an equitable

Mr. Goyer: In the past, Mr. Chairman, the office has used different tools to assess either perceptions or opinions about certain issues. But auditors are born skeptics. Basically, we don't like to have one tool. We're trying to use several tools on the basis that if you have more than one source of information, then you can assess whether or not you have the real issue.

[Translation]

Pour répondre de façon générale à votre question, celui qui est chargé de vérifier si la loi est effectivement appliquée, aura une communication bien meilleure avec l'administration qu'il vérifie, si l'on procède comme nous vous l'avons expliqué.

Le président: Pour les vérifications, comme vous le dites, il faut bien connaître le programme ou l'administration qui va être soumise à la vérification. Étant donné que chaque employeur peut avoir un éventail extrêmement varié d'activités ou d'objectifs, comment veiller à ce que, effectivement, les agents de vérification prévus dans la loi connaissent bien le programme et l'administration dont l'employeur a la responsabilité?

M. Fadden: Est-ce que je peux demander à M. Goyer d'y répondre?

M. Goyer: Il y a plusieurs façons d'y parvenir, monsieur le président. Je peux vous donner notre méthode. Nous avons au bureau des employés qui ne connaissent pas seulement la technique de la vérification, et qui pour cela ont reçu une formation, mais nous avons également des spécialistes par domaines.

Par exemple, je suis un spécialiste des ressources humaines; mais je ne suis pas comptable. Nous avons des spécialistes en science humaines, des sociologues.

Lorsque vous faites des vérifications dans des domaines d'activités différents, vous avez besoin, à un moment ou à un autre, de gens qui comprennent bien le domaine dont il est question, et pour cela vous pouvez d'ailleurs faire faire certains travaux à contrat. La banque est un domaine différent du ferroviaire ou des transports. Les petites entreprises ne sont pas des grandes sociétés. À chaque fois il faut connaître la question.

De fait, pour que la vérification soit réussie, vous avez besoin de spécialistes du domaine considéré, autant que de vérificateurs spécialisés. C'est indispensable. Voilà pourquoi notre bureau fait appel à des consultants de l'extérieur, cette année par exemple, pour National Defence, while next year it'll be Human Resources la Défense nationale ou l'an prochain pour le Développement des ressources humaines.

> Nous faisons donc appel aux spécialistes dont nous avons besoin, comme nous en avons besoin, en fonction des exigences de la vérification considérée, et des compétences dont nous disposons au bureau. De ce point de vue, si vous voulez, nous avons un mode de fonctionnement très souple.

> Le président: Je vais poursuivre un petit peu. Je vais vous demander, notamment, si l'on peut véritablement soumettre à vérification les opinions, les mentalités et les comportements qui pourraient faire obstacle à plus d'équité au travail. Vous dites que vous avez dans votre administrations des spécialistes des sciences humaines. Peut-on donc mesurer ce genre d'obstacle éventuel à l'équité en matière d'emploi?

> M. Goyer: Par le passé, monsieur le président, le bureau a utilisé divers instruments de mesure permettant d'évaluer aussi bien certaines opinions que certaines impressions. Mais les vérificateurs sont des sceptiques. Cela veut dire que nous ne nous contentons pas d'un seul instrument de mesure. Nous essayons toujours d'utiliser plusieurs outils, puisqu'en multipliant les sources d'information, vous pouvez être plus certain de votre évaluation.

Surveys are never used alone. If they are used —and we don't use them all the time, but we certainly have used them —you're trying to do what we call "substantive work", to really determine if the issue is more than perception or if there's really foundation to the perception of whether or not it conforms.

We use other tools. Some are what we call focus groups, to determine the extent of the opinion on some issues. They're always used in conjunction with others. You're trying to get a variety of tools to get to the reality.

The Chair: May I have the confidence, as chair, on behalf of the committee, that where we wish to pursue that further, we will be able to continue to enlist your help in the development and the identification of such tools?

Mr. Fadden: To the extent we can, Mr. Chairman, we would try to be of assistance to the committee.

The Chair: Thank you so much.

Mr. Maloney, go ahead.

Mr. Maloney: Has any consideration been given to, or have you addressed, what employment equity would cost the federal government in the implementation thereof?

Mr. Fadden: No, sir, we have not.

Mr. Maloney: I'd like to turn now to your experience in auditing and assessing. There seems to be a double standard in the bill. The private sector is treated differently from the public sector in reporting requirements and enforcement provisions. Is that recommended? Do you have any comments on that?

Mr. Fadden: From our perspective, it doesn't strike us as too surprising. As Mr. Goyer said a few moments ago, the regime we have for crown corporations is markedly different from the regime we have within the federal government for departments and agencies. So there seems to be a recognition that the further you get from the core public service, the more there is a justification for a slightly different regime.

From our perspective, we would argue that as long as the basic situation of a given entity is fundamentally different from that of another, then you adjust the audit regime to take that into account.

Mr. Strahl: Mr. Goyer, I'm not sure if you're on the social science end of things. One of the things that has alarmed some of our witnesses from business has been the fact that compliance officers can come into the establishment, start up a photocopy machine and start photocopying anything they think is relevant to their investigation. Then they take that information off—site, possibly for three months, to evaluate it to see if it has met the requirements of the employment equity provision.

[Traduction]

Les sondages et enquêtes ne sont jamais utilisés seuls. Lorsqu'ils sont utilisés—et nous n'y avons pas toujours recours, même si nous y avons recours parfois—nous faisons toujours ce que nous appelons du «travail de fond», pour essayer de savoir s'il s'agit plus d'une question d'impression, ou si celle-ci a des fondements réels et objectifs.

Nous avons également d'autres outils à notre disposition. Comme par exemple ces groupes-tests, qui nous permettent de vérifier si telle opinion ou impression est effectivement répandue. Toutes ces méthodes sont utilisées parallèlement. Pour faire le point sur la réalité des choses, vous avez recours à toute une batterie d'instruments et d'outils de mesure.

Le président: Puis-je être certain, comme président du Comité, et au nom de celui-ci, que si nous désirons creuser un petit peu ce domaine, nous pourrons faire appel à votre aide, s'il faut mettre au point de nouveaux instruments de mesure?

M. Fadden: Dans la mesure où nous en serons capables, monsieur le président, nous serons toujours disposés à aider le Comité.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Maloney, allez-y.

M. Maloney: Avez-vous déjà réfléchi à ce que l'application de cette législation de l'équité en matière d'emploi va coûter à l'État fédéral?

M. Fadden: Non.

M. Maloney: J'aimerais revenir à la vérification et à l'évaluation, et à l'expérience que vous avez dans ce domaine. J'ai l'impression que le projet de loi fait deux catégories. Il y a le secteur privé qui est traité différemment du secteur public, notamment pour ce qui est des rapports à présenter, ainsi qu'en matière d'application. Pensez—vous que ce soit recommandable? Avez—vous quelque chose à nous dire à ce sujet?

M. Fadden: De notre point de vue, ce n'est certainement pas surprenant. Comme l'a dit M. Goyer, il y a quelques instants, le régime que nous appliquons aux sociétés d'État est très différent de celui que nous appliquons à l'administration fédérale, à proprement parler aux ministères et organismes. Au fur et à mesure que l'on s'éloigne du secteur de la fonction publique, on semble trouver justifié d'appliquer un régime différent.

Mais pour nous, dans la mesure où la situation de telle entité est radicalement différente de celle de telle autre, vous devez ajuster votre travail de vérification pour en tenir compte.

M. Strahl: Monsieur Goyer, je ne sais pas si vous êtes, vous, précisément un spécialiste des sciences humaines, comme on en a parlé il y a quelques instants, mais il y a quelque chose qui a beaucoup inquiété certains des témoins du monde des affaires: à savoir que les agents de vérification peuvent débarquer comme cela, commencer à photocopier n'importe quoi qui semble en rapport avec leur travail. Cette information peut être ensuite transportée à l'extérieur, pour une période allant même jusqu'à trois mois, et cela pour voir si l'employeur respecte effectivement les dispositions sur l'équité en matière d'emploi.

As an auditor, is it standard procedure to do that in personnel issues or are the employers right to be concerned that if this confidential information gets out and around, they may lose some of their confidentiality?

Mr. Goyer: I guess Mr. Fadden has answered a little part of that question in his comment about the need to maintain communication with the audit entity. That's why we discuss things and we consult with the entity. What's consultation? We keep the decision—making authority. We decide what we feel ought to be done, but we consult.

• 1705

Consultation and communication are very important when you do audits, because in the end, when you write the report, not only do the people you have audited comment, but also they may totally disagree with your findings. If you haven't maintained that kind of communication. . .

You talk about information, such as photocopying. The auditor is not there to ask about any information. He has to make the case that the information he wants is related to the audit objective and is related to what he or she has to do. He therefore has to make that link relatively clear to the one being audited.

We have to justify our need for information. We don't go to the Privy Council Office and ask for every cabinet decision. We have to make the case that this is essential for the conclusion of our audit and that it should not be taken lightly from that perspective.

Mr. Strahl: That part of it is manageable, though, as far as you're concerned, if those kinds of guidelines are maintained. If employers complain too much—

Mr. Goyer: If the employer knows what is being done, accepts some of the criteria—you're talking about some form of acceptance of the standards—accepts that the objective is valid and it has been well explained, the employer may still refuse it, but as far as I'm concerned, the requirement from the auditor's perspective has been

The Chair: That would have been included in the so-called advance audit plan being submitted to the business.

Mr. Wood: I have just one quick question. Do you people have a problem with the fact that public service departments will be sending their annual reports to the president of the Treasury Board, who is their employer? Do you see this as a conflict of interest?

Mr. Fadden: In the federal government, a great many reports and what not are sent to the president of the Treasury Board. He is the employer, but he is also in many ways a central coordinating agency. I guess on balance we would treat the requirement to refer these matters to the president of the Treasury Board. ..in a coordinating role. The easy alternative is of course to send it to the human resources development department. I gather that a number of people have raised the issue that if this were done it would make, in some manner of speaking, that department a central agency. I guess there's a feeling in town that we have enough central agencies, but that of course is a policy decision.

[Translation]

Pensez-vous, comme vérificateur, que ce soit une façon normale de procéder, lorsqu'il s'agit d'une question de personnel, notamment? Les employeurs n'ont-ils pas à craindre que certaines informations confidentielles soient alors communiquées à l'extérieur?

M. Goyer: Je pense que M. Fadden a en partie répondu à cette question, lorsqu'il a parlé de la nécessité de maintenir une bonne communication avec l'employeur. C'est pour cela que nous discutons avec lui, et que nous consultons son organisation. Nous consultons les gens, mais nous continuons à décider ce qui sera fait, nous conservons tout notre pouvoir de décision.

La consultation et la communication sont importantes lorsque vous faites de la vérification, car au bout du compte, au moment du rapport, l'organisme a ses commentaires à faire, mais il peut même être complètement en désaccord avec vos conclusions. Si vous n'avez pas réussi à maintenir une bonne communication. . .

Vous parliez d'information confidentielle, et de photocopiage. Le vérificateur n'est pas là pour demander de l'information. Il est là pour expliquer que les renseignements dont il a besoin sont en rapport avec son travail de vérification, et donc avec l'objectif de son intervention. Il faut que la personne soumise à la vérification en ait une conscience relativement claire.

Nous devons justifier notre besoin d'information. C'est-à-dire que nous ne frappons pas à la porte du Bureau du Conseil privé pour demander qu'on nous remette toutes les décisions du Cabinet. Nous devons expliquer pourquoi tel et tel renseignement est essentiel au travail de vérification, et pourquoi notre requête est tout à fait fondée.

M. Strahl: Ça, encore, ça semble faisable, dans votre cas, et si ce genre de principe est effectivement appliqué. Si les employeurs se plaignent. . .

M. Goyer: Si l'employeur comprend, et accepte les critères qui sont appliqués—il faut d'une certaine manière une certaine acceptation des normes imposées—s'il reconnaît que l'objectif poursuivi est justifié, et si celui—ci lui a été expliqué, il peut néanmoins refuser de collaborer, mais en ce qui concerne le vérificateur, le but poursuivi est atteint.

Le président: J'imagine que tout cela se trouverait dans le plan de vérification préalable soumis à l'employeur.

M. Wood: J'ai une petite question à poser. Le fait que la fonction publique soit tenue d'envoyer des rapports annuels au président du Conseil du Trésor, qui est précisément son employeur, ne vous gêne-t-il pas? N'y a-t-il pas conflit d'intérêts possible?

M. Fadden: Dans la fonction publique fédérale, beaucoup de rapports et autres documents sont soumis au président du Conseil du Trésor. C'est lui l'employeur, mais c'est également un organisme central de coordination. Au total, nous pensons que le Conseil du Trésor, pour ce qui est des rapports en question... jouera un rôle de coordination. L'autre solution facile serait évidemment de demander que ces rapports soient adressés au ministère du Développement des ressources humaines. Mais dans ce cas, et je suppose que beaucoup l'auront fait remarquer, ce ministère deviendrait alors une administration centrale. Le sentiment à Ottawa, à mon avis, est que nous en avons précisément suffisamment de ce type, mais tout cela évidemment c'est une décision à prendre au niveau politique.

Mr. Telegdi: One of the issues that is most intriguing in the target groups is when you talk about visible minorities. I'm looking at statistics from the census of 1986, and it breaks it down to 60 different groups. Canadians are down at number 27. If you break it down into ethnic groups, Jewish, Egyptian, and Japanese are one, two, and three; Cambodians are at the bottom with Laotians. If we were to derive some kind of plan that unless a particular group was at medium, they would be considered for employment equity, and if we were to look at it in that fashion, how difficult would it be to get a handle on it? That would be one question.

At the present time "visible minority" doesn't say what components make it up. There's no requirement to reflect what visible minority grouping is. Essentially, you could have all Chinese or Africans or whatever, but of course you're dealing with different races. Do you see that as a concern?

Mr. Goyer: Mr. Chairman, I think it's very difficult to answer your question. I can talk about it from an audit perspective. The more groups you have, the more numerous assessments you have to make, the more expensive the audit will be, the more data you will have to analyse, so there is a definite problem in auditing a large number of groups using data that may or may not be very reliable, as Mr. Fadden expressed. Already you have to decide whether making reasonable progress applies to all of the designated groups or only to some. That is a question the commission eventually will have to answer.

• 1710

I know the human resources development department, for example, published statistics or information on the four designated groups, but that may mean four kinds of progress—very great progress in some areas and no progress at all in others. The more categories there are, the more the auditing becomes difficult because of information and because of the need to do testing.

Mr. Telegdi: Thank you.

The Chair: Are there any other questions from the committee? Yes, Mr. Deshaies.

M. Deshaies: Puisque vous avez évalué qu'il serait très difficile de contrôler sinon de vérifier l'application de cette loi dans les milieux de tavail, ne serait—il pas plus simple de donner un pourcentage? Par exemple, j'ai dit 10 p. 100 à l'autre groupe avant vous. C'était peut—être élevé. Disons plutôt que 3 p. 100 des gens employés dans un organisme gouvernemental devraient faire partie des groupes ciblés. Il serait alors beaucoup plus facile pour vour de vérifier si, oui ou non, l'organisme suit les règles.

M. Fadden: Vous avez sans doute raison, monsieur. Par contre, il y aurait peut-être un conflit en ce qui a trait au principe du mérite, et c'est un principe auquel tient beaucoup le vérificateur général. Il est certainement beaucoup plus facile de vérifier quand on a une norme numérique contre laquelle on doit faire ses vérifications.

D'un autre côté, je dois admettre que c'est une question de politique que d'opter ou non pour tel ou tel procédé. Mais du côté vérification, c'est beaucoup plus facile.

[Traduction]

M. Telegdi: Lorsque l'on se penche, à propos des groupes cibles, sur la question des minorités visibles, ça devient un petit peu compliqué. Je regarde les statistiques du recensement de 1986, où l'on a 60 groupes différents. Les Canadiens se retrouvent au numéro 27. Si vous faites une ventilation par groupe ethnique, les Juifs, les Égyptiens et les Japonais sont numéros un, deux et trois; les Cambodgiens et les Laotiens sont en queue de liste. Si l'on décidait qu'à partir du moment où un groupe ne se retrouve pas dans la moyenne de cette liste il doit automatiquement faire l'objet de mesures spéciales aux fins de l'équité en matière d'emploi, ne risquerions—nous pas de nous heurter à de grandes difficultés? Ce sera ma première question.

Pour le moment, «minorité visible» n'est pas véritablement définie. Rien n'exige que l'on dise exactement ce qu'est une minorité visible. Cela pourrait regrouper tous les Chinois, ou les Africains, ou autres, mais là encore ce sont des races. Est—ce que vous voyez ce que je veux dire?

M. Goyer: Monsieur le président, il est très difficile de répondre à cette question. Je peux vous en parler du point de vue du vérificateur. Plus vous avez de groupes, plus il faut faire d'évaluations, plus chère sera la vérification, plus vous aurez de données à analyser, il devient effectivement difficile de faire une vérification lorsque vous avez une liste très longue de groupes différents, et que les données ne sont plus très fiables, comme M. Fadden l'a expliqué. Il faudra par exemple décider si faire «des progrès raisonnables» s'applique à tous les groupes désignés à la fois, ou simplement à certains. Voilà une question que la Commission devra trancher.

Je sais que le ministère du Développement des ressources humaines, par exemple, a publié des statistiques sur les quatre groupes désignés; on peut imaginer des progrès différents pour chacun des groupes, importants pour certains et moins pour d'autres. Plus il y a de catégories, plus la vérification devient difficile, pour des raisons d'information, et aussi parce qu'il faut procéder à des vérifications échantillonnées.

M. Telegdi: Merci.

Le président: Le comité veut-il poser d'autres questions?

Oui, monsieur Deshaies.

Mr. Deshaies: You said it would be very difficult to monitor, if not to audit, compliance of the Act in the work environment, would it not be easier then to impose a percentage? I spoke about 10% to the previous witness. It might be too high. Let's say 3% of old employees within a federal organisation should be members of designated groups. Then it would be easier to audit the entity.

Mr. Fadden: You are probably right, sir. But there might be some conflict with the merit principle; it's a principle the Auditor General has very much at heart. It is of course a lot easier to audit when we have a figure against which we can proceed with our audits.

On the other hand, it is a political question to opt or not for this or that procedure. But as a matter of fact, it would be a lot easier for the Auditor.

M. Goyer: J'aimerais apporter une précision, monsieur le président.

Je pense que nous n'avons jamais dit qu'il était impossible de faire une vérification. Ce que nous avons dit dans notre commentaire d'introduction, c'est que des éléments sont plus difficles à évaluer que d'autres et qu'il faut développer des critères qui sont acceptables, qui sont reconnus, qui sont considérés comme complets, et c'est une tâche que la Commission doit entreprendre. Ce n'est pas encore fait en ce moment, que je sache.

M. Deshaies: Vu que votre organisme est là pour voir à la bonne utilisation des fonds publics, ne serait—il pas bon qu'on agisse ainsi? Beaucoup d'organismes, comme celui qui est venu témoigner avant vous, disent que cela leur coûte beaucoup d'heures de travail, de préparation pour déposer des projets d'employabilité. Peut—être qu'on n'atteindrait pas les bons objectifs politiques, mais on atteindrait peut—être de bons résultats en matière d'employabilité de ces gens—là qui cherchent un travail. C'est peut—être une suggestion que votre organisme pourrait faire.

M. Fadden: C'est bien noté, monsieur.

The Chair: Thanks so much.

Mr. Strahl.

Mr. Strahl: You mentioned the fact that quotas would make it easier, but of course the act specifically forbids quotas, or at least the use of that word. Some of the trade union groups have said that's an offensive section and shouldn't be in the bill itself.

To get to this question of quotas and the conflict it would have with the merit principle—which, as you say, is what makes the whole thing so difficult—in the Public Service Employment Act, section 44 says "The regulations of the Public Service Employment Act need not apply in cases of employment equity."

The sections they mention are the merit principle, geographic location, geographic proximity, I think, discrimination and the right to appeal. None of those considerations will apply if there's an employment equity plan at work.

How does it affect the merit principle if the merit is excluded already under the Public Service Employment Act? What does it do to the merit principle in the public service if it's excluded for employment equity purposes?

Mr. Fadden: I'm not entirely sure I have enough detail to answer, but I do recall, from reading C-64, that there is a provision in here that says nothing in this act is to be read as suppressing the merit principle. That's how we've been reading this.

• 1715

As far as your broader question is concerned, I must say I don't have enough technical knowledge to answer it. I don't know if Mr. Goyer does.

Mr. Goyer: Maybe I can give some information.

There are in the public service different types of what I would call appointments. Some are appointments under the Public Service Employment Act—for example, entry and promotion. That's one thing.

[Translation]

Mr. Goyer: I would like to clarify something, Mr. Chairman.

We never said that auditing was an impossible task. In our introductory presentation, we said that some elements are more difficult to audit than others, and that we should develop criteria that are acceptable, generally acknowledged, and looked at as comprehensive, and that is the work of the Commission. Up to now, this work hasn't been done, as far as I know.

Mr. Deshaies: As your role is to see that public money is used properly, don't you think this would be a good way to do it? Many organizations, as the previous witness did, complain about the cost and hours of work and preparation it takes to submit those employability plans. From the political perspective, it might not be so good, but we might have excellent results as far as employability for people who look for work is concerned. That might be a suggestion you could submit.

Mr. Fadden: We took good note of it, sir.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Strahl.

M. Strahl: Vous dites que les quotas bons faciliteraient la tâche, mais évidemment la Loi interdit les quotas, ou du moins l'utilisation du terme. Certains des syndicats se sont plaints de l'article en question, en disant qu'il ne devrait pas figurer au projet de loi.

Si l'on applique des quotas, évidemment il y aurait contradiction avec le principe du mérite, ce qui, comme vous le dites, rend la chose très difficile. Dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, il est précisé que les règlements de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne s'appliquent pas lorsqu'il est question d'équité en matière d'emploi.

Les articles cités sont ceux qui traitent du principe du mérite, de l'emplacement géographique, de la proximité géographique, si je ne me trompe, de la discrimination et du droit d'appel. Toutes ces considérations ne jouent plus s'il y a un plan d'équité en matière d'emploi en place.

Dans ce cas, quelles peuvent être les conséquences sur le principe du mérite, si celui-ci est déjà exclu, comme cela est précisé dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique? Puisque celle-ci ne s'applique plus dès que l'on passe à l'équité en matière d'emploi.

M. Fadden: Je n'ai pas tous les éléments me permettant de répondre, mais si je me souviens bien, le projet de loi C-64 précise lui-même que rien dans ces dispositions ne rend caduque le principe du mérite. C'est en tous cas ce que j'ai cru comprendre.

En ce qui concerne votre question, de façon plus générale, je dois dire que je n'ai pas véritablement les connaissances voulues pour y répondre. Je ne sais pas si M. Goyer pourra le faire.

M. Goyer: Je vais peut-être pouvoir donner quelques renseignements supplémentaires.

Il y a dans la fonction publique différentes formes de ce que j'appellerais les nominations. Certaines de ces nominations relèvent de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. . .le recrutement, la promotion. C'est une chose.

But lateral mobility—or transfer, if you like—is the exclusive statutory responsibility of the deputy minister. Some types of appointments do not fall under the Public Service Employment Act. In those cases it would be possible, for example, to use lateral mobility and apply them, because they don't constitute an appointment under the act.

Mr. Strahl: So we bypass the merit principle?

Mr. Goyer: Merit is not a bypass. It is assumed that people are meritorious when they transfer from one type of job to another. For example, it is assumed that a transfer from a level four clerk to a level four clerk does not contravene the merit principle.

Mr. Strahl: The Commissioner of the RCMP has the power to promote people from designated groups, regardless of merit. Last year in Alberta he promoted four people to corporal. Of course he didn't have a quota to fill, but he had a numerical target; he needed four people from a certain group, so he promoted people. Although none were qualified under the traditional merit system, he just promoted them because he had to hit his numerical goals—not a quota, as everyone is sure to reassure me.

What's the difference between a quota and a numerical goal if somebody does that?

Mr. Goyer: I would say first that if you're talking about the RCMP, they're not necessarily subject to the Public Service Employment Act.

Mr. Strahl: They will be covered under this act just by an Order in Council.

Mr. Goyer: Okay, but they're not covered under the Public Service Employment Act, which deals with merit.

Mr. Strahl: Right.

Mr. Goyer: The military, the RCMP and even some civilians in the RCMP are not covered by the Public Service Employment Act. So the issue of merit is not the same as in the bulk of the public service.

In the bulk of the public service, appointments are made by-

Mr. Strahl: I was asking about that specific case, though. What does that do to the merit principle?

My question finally, after I rambled for a while, was what's the difference between quotas and numerical goals if somebody just picks a figure and says he's going to find four people and promote them? Is there a difference?

Mr. Fadden: Can I try my hand at that?

I think usually the word "quota" is used when it's imposed externally. Very often if a manager wishes to obtain a level him or nerself, he or she will set a numerical goal to meet. Usually I've taken the word "quota" as being externally imposed. If an organization or a head of an organization imposes it on the organization, it's not isually called a quota.

[Traduction]

Mais les transferts latéraux, si vous voulez, relèvent de la responsabilité exclusive, de par la loi, du sous-ministre. Certaines nominations ne sont pas du domaine d'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Dans ce cas-là il serait sans doute possible de se servir des mutations latérales, qui, selon la loi, ne sont pas des nominations.

M. Strahl: Est-ce que cela revient à court-circuiter le principe du mérite?

M. Goyer: Non. Non. On suppose que lorsque quelqu'un est muté d'un poste à l'autre, il le mérite. Et si un commis passe d'un niveau quatre à un autre niveau quatre, cela n'est pas contraire au principe du mérite.

M. Strahl: Le Commissaire a la possibilité d'accorder des promotions, au sein des groupes désignés, sans égard pour le principe du mérite :c'est ainsi que l'an dernier en Alberta quatre personnes ont été promues au grade de caporal. On ne peut pas dire qu'il avait un quota à respecter, mais plutôt un objectif numérique; pour cela il avait besoin de quatre individus d'un certain groupe, auxquels il a accordé une promotion. Pourtant aucun d'entre eux n'était véritablement qualifié, selon le système habituel du mérite; il leur a accordé une promotion parce qu'il a des objectifs numériques à atteindre—et pas un quota, comme tout le monde pourra me l'assurer.

Je ne vois pas quelle différence il y a entre le quota et l'objectif numérique.

M. Goyer: Tout d'abord si vous parlez de la GRC, disons que celle-ci n'est peut-être pas nécessairement assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

M. Strahl: Et c'est un décret du Cabinet qui l'assujettira à l'application de cette loi-ci.

M. Goyer: En effet. Mais la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, où il est question de mérite, ne s'applique pas à la GRC.

M. Strahl: Exactement.

M. Goyer: Les militaires, et la GRC, et même certains civils de la GRC, ne sont pas assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La question du mérite se pose donc de façon différente de la façon dont elle se pose dans la fonction publique.

Pour l'ensemble de la fonction publique, les nominations sont régies. . .

M. Strahl: Mais je voulais savoir ce qu'il en était de cette situation particulière. Que devient alors le principe du mérite?

Et finalement ma question devient, après avoir réfléchi suffisamment :quelle est la différence entre un quota et un objectif numérique, puisque l'on peut très bien promouvoir quatre personnes simplement parce qu'on en a besoin pour des raisons de nombre? Y a-t-il une différence?

M. Fadden: Est-ce que je peux essayer d'y répondre?

Je pense que le terme «quota» est utilisé lorsque cela est imposé de l'extérieur. Mais si le responsable désire, de lui-même, atteindre tel ou tel niveau de recrutement, il va pouvoir se fixer un objectif numérique. De façon générale le terme «quota» renvoie à une contrainte venue de l'extérieur. Mais si le chef d'une administration le décide lui-même, ce n'est plus un quota.

Mr. Strahl: It's kind of a moot point, though, if somebody is a federally paid employee and says "I'm going to do it because I decided to do it, and I have to jump through some hoops or else it's my neck on the line." Isn't he fulfilling a quota?

For instance, their hiring practices this year will be 112 aboriginals, 112 visible minorities, 95 women and about 100 others. That's what they're going to do. That sounds like a quota to me, but is there a difference between a quota and a numerical goal?

They call it a numerical goal and reassure us on a stack of regulations that it's not a quota. What's the difference, do you think?

Mr. Fadden: I think I'm going to fall back on the usual defence of an auditor and say we have not audited this, we have no technical knowledge of it and it would be unfair to the agency to which you're referring.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Strahl: Thank you.

The Chair: I will not let you off the hook quite that easily, because I think we can still derive a lot of knowledge from your experience.

Pursuing that question, since the Employment Equity Act stipulates that no one may be hired without qualifications—and I assume that between two sets of qualifications we would get one better than the other—might it help were we to make a clearer definition of "quota" versus "numerical goal"? We could stipulate, going on your experience as an auditor, that indeed "quota" would mean imposing from the outside a fixed number—number is still the same as numerical goals—over a period of time, and during this time it is still almost the same. But a fundamental difference would be that a quota would impose a number whether qualifications exist or not. Would it make it easier for auditing?

• 1720

Mr. Fadden: Mr. Chairman, please allow me to preface my reply by saying that I do not want to be seen in any way as advocating or supporting the idea of quota, because that's beyond the remit of the office of the Auditor General.

The Chair: We are only asking you for definitions.

Mr. Fadden: I think in terms of audit, the greater precision you have the easier it is to audit. That applies in almost every case. The cost of audit, the difficulty of audit and the time required to audit go up as precision goes down.

The Chair: On the other point, if I may, since your time has expired, Mr. Strahl—

Mr. Strahl: You always get the last word, Mr. Chairman.

The Chair: With respect to non-compliance by employers following audit, the proposed act stipulates a series of steps that I am just looking at now. The first step if there is a disagreement—this is paragraph 23(1)(h)—it says to attempt to

[Translation]

M. Strahl: C'est discutable. Même si le fonctionnaire fédéral déclare que c'est lui qui en a décidé ainsi, mais qu'en même temps il est obligé de se livrer à quelques acrobaties parce qu'il sait que sinon il risque de perdre son poste, ne s'agit—il pas tout simplement de l'application d'un quota?

Ainsi on va recruter cette année 112 autochtones, 112 membres de minorités visibles, 95 femmes et 100 personnes des autres catégories. Voilà ce que l'on va faire. À mon avis, c'est bien un quota, et je me demande s'il y a une différence entre quota et objectif numérique.

On parle d'objectif numérique, et on nous rassure, avec toute sorte de règlements, en nous disant que ce ne sont pas des quotas. Où est la différence, à votre avis?

M. Fadden: Je crois que je vais faire appel à la défense traditionnelle du vérificateur, en disant que nous n'avons pas encore examiné cette question, que nous n'avons pas les connaissances techniques voulues et que nous ne pouvons pas nous prononcer sur l'administration dont vous nous parlez.

Des voix: Oh! oh!

M. Strahl: Merci.

Le président: Je ne vais pas vous laisser vous en tirer aussi facilement, sachant très bien toute l'information que nous pouvons retirer de votre expérience.

Je continue dans la même veine, puisque la Loi sur l'équité en matière d'emploi précise que personne ne peut être recruté sans les compétences voulues—mais je suppose qu'entre deux personnes compétentes, nous préférerons l'un à l'autre—serait-il alors utile de bien définir «quota» par opposition à «objectif numérique»? Pour revenir à ce que le vérificateur nous a dit, on pourrait peut-être préciser que «quota» renverrait à quelque chose d'imposé de l'extérieur, c'est-à-dire fixer un chiffre—c'est donc la même chose qu'un objectif numérique—sur une certaine période précisée, ce qui en fait revient à peu près au même. Si ce n'est que, et c'est une différence fondamentale, dans le cas du quota, celui-ci est imposé sans égard aux compétences. Est-ce que cela serait plus facile pour les vérificateurs?

M. Fadden: Monsieur le président, permettez-moi de dire tout d'abord que je n'aimerais pas donner l'impression de défendre ou de proposer des quotas, car cela dépasse les compétences du bureau du vérificateur général.

Le président: Nous ne vous demandons que des définitions.

M. Fadden: Pour le vérificateur, plus les choses sont précises plus c'est facile. C'est vrai dans presque tous les cas. Si les choses ne sont pas bien définies, la vérification coûte plus cher, elle est plus difficile et on a besoin de plus de temps.

Le président: D'un autre côté, et si vous me le permettez, puisque votre temps est écoulé, monsieur Strahl. . .

M. Strahl: C'est toujours vous qui avez le dernier mot, monsieur le président.

Le président: En cas de violation de la part de l'employeur qui fait l'objet d'une vérification, le projet de loi envisage une série de mesures, c'est ce que je suis en train de regarder maintenant. En cas de désaccord—c'est l'alinéa 23(1)h)—on

negotiate. Then later on, where this fails to obtain a written understanding, the officer will issue a directive to the employer. Then if it does not happen still, they have to issue a directive stipulating the remedy for non-compliance. Then if it does not happen or there is a disagreement, they may request a review of this direction. If it does not happen still, they will ask to confirm that this direction exists.

How do you see the potential laboriousness of the series of steps? Or is the series of steps a safeguard to due process or the negotiating consensus concept?

Mr. Fadden: I think it's fair to say, Mr. Chairman, that in dealing with audits we found it's much better to try to bring people along with honey than to beat them about the head with an eight-by-eight. Sometimes you need a fairly lengthy and laborious process to convince the people you're pulling through this process that they should do what you're asking them in the first place. We would probably also say that simply issuing an order may have an immediate effect, and it may even have the immediate effect desired, but you will create ill will and you will create misunderstanding potentially.

Broadly speaking, when we audit and we think operations can be along with examples. Eventually we come before your House with a report, but we try to do that as a last resort. We think bringing people along, be it on employment equity matters or management efficiency matters, is the better way in the long run.

The Chair: On that note, I would like to thank you for your excellent presentation and valuable contribution to our committee. We have noted your undertaking to assist us further where necessary, and again we thank you on behalf of the committee.

[Traduction]

prévoit la possibilité de négocier. Et ensuite, si l'agent de vérification ne peut obtenir d'engagement écrit, il fait parvenir à l'employeur une directive. Et si celui-ci n'obtempère toujours pas, on lui fait parvenir l'ordre de prendre des mesures correctives. Et si rien ne se fait, ou s'il y a désaccord, on peut alors demander une révision de cet ordre. Et enfin, si l'employeur s'entête, on peut demander une ordonnance de confirmation.

Ne trouvez-vous pas que cela est bien compliqué? Ou pensezvous, au contraire, que toutes ces étapes progressives sont une façon de garantir l'application régulière de la loi et le concept de la négociation?

M. Fadden: La vérification nous a appris, monsieur le président, qu'il était préférable d'amadouer les gens avec du miel, plutôt que de devoir les assommer en utilisant les grands moyens. Parfois cela exige une procédure un peu laborieuse, destinée en fait à convaincre et persuader ceux auxquels vous vous adressez que votre requête est justifiée. Selon nous, une ordonnance pourrait avoir des effets immédiats, cela suffirait; mais vous risquez de provoquer des réactions de mauvaise volonté et de mécontente-

De façon générale, lorsque dans nos travaux de vérification nous improved, we try to convince management. We try to bring them estimons que quelque chose peut être amélioré, nous essayons de persuader la direction, en donnant des exemples concrets. Finalement nous pouvons toujours nous servir des rapports à la Chambre, mais c'est pour nous un dernier recours. Nous essayons de convaincre les gens, qu'il s'agisse d'équité en matière d'emploi ou d'efficacité de gestion; à long terme c'est la meilleure façon de s'y prendre.

> Le président: Là-dessus, j'aimerais vous remercier pour ce témoignage remarquable et pour votre contribution précieuse aux délibérations du comité. Nous avons pris bonne note de votre promesse de chercher à nous aider au besoin, encore une fois et au nom du comité nous vous remercions.

• 1724

• 1727

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee.

Mr. Fontaine of the Assembly of Manitoba Chiefs, please proceed with your presentation.

Mr. Ted Fontaine (Employment Equity Adviser, Assembly of Manitoba Chiefs): Mr. Chairman, members of the standing committee, first of all I'd like to thank you for providing the opportunity to the Assembly of Manitoba Chiefs to give you our views on Bill C-64, an act to revise the Employment Equity Act.

Grand Chief Phil Fontaine is unable to be here today due to previous commitments. I appreciate your allowing me to speak on his behalf.

Le président: J'aimerais reprendre les délibérations du comité.

M. Fontaine, de l'Assemblée des chefs du Manitoba je vous prie de commencer votre exposé.

M. Ted Fontaine (conseiller sur l'équité en matière d'emploi, Assemblée des chefs du Manitoba): Monsieur le président, membres du comité permanent, je tiens tout d'abord à vous remercier de donner l'occasion à l'Assemblée des chefs du Manitoba de vous faire connaître ses opinions au sujet du projet de loi C-64, une loi qui vise à revoir la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Grand chef Phil Fontaine n'est pas en mesure d'être ici aujourd'hui à cause d'engagements pris antérieurement. Je vous remercie de me permettre de parler en son nom.

While we welcome the introduction of Bill C-64 and its intended purpose, we view its passage and implementation with some trepidation as it relates to aboriginal people. The difficulties of aboriginal people, particularly first nations in trying to adjust to a changing and multicultural society, are indeed very stressful.

You merely have to look at the statistics to determine that Canada has not addressed its aboriginal problem in a serious manner. Statistics Canada has indicated that we have the fastest escalating growth in Canada; in fact, 65% of our population is in the 14-to 26-year-old category. Can you imagine the change in the workplace once that youth enters the workforce?

We remain the poorest of the poor, the most incarcerated, and the least educated. We have the highest suicide rates, and most importantly, our language, traditions, and culture are fast eroding. Canada estimates that 52 of our 55 aboriginal languages will disappear by the turn of the century. As with the rest of Canadian society, we cannot go elsewhere to retrieve our languages and culture. Once those characteristics are lost here, they are lost forever.

You have heard these statements before and some of you might say they are rhetoric, but they are a fact and they must be said. They might be perceived as having no bearing on the topic here today, but employment equity provides a great deal of comfort to the quality of life. That quality of life can be enhanced by instruments such as Bill C-64 in providing an opportunity for aboriginal people to assume an equitable place at the Canadian table.

In 1990 the Assembly of Manitoba Chiefs filed employment equity claims with the Canadian Human Rights Commission against federally regulated corporations and federal agencies and departments. The 51 complaints covered a workforce in excess of 400,000. They included large and small corporations in every major federally regulated industry in Canada, including the banking, communications, transport and grain industries, and virtually all government agencies and departments. The complaints were national in scope. They included the total Canadian workforce of each organization.

• 1730

The complaints under subsection 40.(1) of the Canadian Human Rights Act alleged that the corporations or departments were discriminating against aboriginal people in hiring and promoting employees. As evidence of discrimination, the information analysed by the assembly pointed to the severe under—represention of aboriginal people in the workforce of each corporation and department.

Despite continued inherent problems in existing employment systems and process, success with the complaints has had a significant positive effect on aboriginal employment across the country. Thousands of jobs are being filled by aboriginal people due to the provisions of the Canadian Human Rights Act.

[Translation]

Bien que nous accueillons favorablement le dépôt du projet de loi C-64 et l'objectif qu'il propose, nous envisageons avec une certaine appréhension son adoption et sa mise en oeuvre, pour ce qui est des autochtones. Les difficultés des autochtones, et notamment des Premières nations qui s'efforcent de s'adapter aux changements et à une société multiculturelle, sont la source de tensions considérables.

Il suffit de prendre connaissance des données statistiques pour arriver à la conclusion que le Canada n'a pas cherché sérieusement à régler son problème autochtone. D'après Statistique Canada, nous avons le taux de croissance le plus rapide au pays; 65 p. 100 de notre population fait partie de la catégorie des 14 à 26 ans. Pouvez-vous imaginer les changements qui vont survenir sur le marché du travail lorsque ces jeunes vont commencer à participer à la population active?

Nous continuons d'être les plus pauvres parmi les pauvres, les plus incarcérés et les moins instruits. Nos taux de suicide sont les plus élevés et, plus important encore, notre langue, nos traditions et notre culture s'effritent rapidement. On estime, au Canada, que 52 de nos 55 langues autochtones auront disparu dès le tournant du siècle. Or, nous ne pouvons pas aller ailleurs pour récupérer nos langues et notre culture. Une fois qu'elles seront perdues, elles le seront pour toujours.

Vous avez déjà entendu de telles déclarations et certains d'entre vous pourront dire que ce ne sont que des discours. Pourtant, ce sont les faits et ils doivent être énoncés. On peut croire qu'ils n'ont aucune portée sur le sujet à l'étude aujourd'hui. Cependant, l'équité en matière d'emploi peut accroître considérablement la qualité de vie. Or, la qualité de vie peut être améliorée par des instruments comme le projet de loi C-64 qui donne l'occasion aux autochtones d'être accueillis équitablement autour de la grande table canadienne.

En 1990, l'Assemblée des chefs du Manitoba a déposé des plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à l'égard de sociétés réglementées par le fédéral ainsi que d'organismes et de ministères fédéraux. Les 51 plaintes visaient une main-d'oeuvre dépassant les 400 000 personnes. Ces plaintes portaient sur de petites et grandes sociétés dans tous les grands secteurs visés par la réglementation fédérale au Canada, y compris le secteur bancaire, les communications, les transports, les industries céréalières et pratiquement tous les organismes et les ministères du gouvernement. Elles étaient d'envergure nationale. Elles visaient l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne de chaque organisation.

Selon les plaintes faites aux termes du paragraphe 40.(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les sociétés ou ministères faisaient preuve de discrimination à l'égard des autochtones dans l'embauche et la promotion des employés. Comme preuve de discrimination, il ressort de l'information analysée par l'Assemblée que les autochtones sont très nettement sous-représentés dans la main-d'oeuvre de chaque société et de chaque ministère.

En dépit des problèmes inhérents qui caractérisent les systèmes et les processus actuels, les plaintes ont eu un effet très positif sur l'emploi des autochtones partout au Canada. Des milliers de postes sont comblés par des autochtones en raison des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

It is ironic that public sector employers will now be protected under subsection 40.(1) and central agencies will control the employment equity process.

In general, the Canadian Human Rights Commission has been reluctant to get into monitoring settlements due to resource constraints. As this is a critical component in evaluating any settlement we might achieve, the new employment equity act does nothing, or very little, to enhance the capability of monitoring any settlement.

Despite the existence of the Employment Equity Act, there still exist major concerns and problems within the employment industry in Canada and within the government itself as it relates to aboriginal people.

The self-identification requirement, because it is merely aboriginal and not first nation, has created an opportunity for abuse of the act whereby government departments, corporations, and non-aboriginal individuals have accessed special measures programs for job procurement and reporting purposes. Internal government and corporate committees and management structures are still controlled and guided by top non-aboriginal management. Committees and agencies created by government departments and corporate structures to address employment equity for aboriginal people are saturated with non-aboriginal interests.

Existing legislation such as the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act still supersede the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act. This indicates that systemic discrimination is protected within government depart-

Complaints under subsection 40.(1) of the Canadian Human Rights Act remains the only legal avenue open to aboriginal people and the Assembly of Manitoba Chiefs in our efforts to increase the employment of our people. The Employment Equity Act has merely provided us with the reports provided by corporations and has had no enforcement mechanism. We have done well with an incomplete federal statute, and our resolved complaints are proof that federally regulated employers are ready to assume responsibility in the changing Canadian workforce.

The bill before us today indicates the seriousness with which government and Parliament view the employment situation in Canada. We applaud this earnest effort in creating a more equitable Canada, but we urge you to be kind and to listen to the concerns we

The submission we put before you this date contains 11

[Traduction]

Assez étrangement, les employeurs du secteur public seront désormais protégés aux termes du paragraphe 40.(1) et les organismes centraux auront la main haute sur le processus d'équité en matière d'emploi.

En règle générale, la Commission canadienne des droits de la personne a été réticente à participer à des ententes de suivi en raison du peu de ressources dont elle dispose. En dépit du fait que cet aspect est critique pour l'évaluation de tout règlement auquel nous pourrions aboutir, la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi n'améliore d'aucune façon, ou très peu, la capacité d'assurer un suivi d'un règlement.

Malgré l'existence de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le secteur de l'emploi en général et le secteur gouvernemental en particulier, continuent de susciter, au Canada, de graves inquiétudes pour ce qui est de la participation des autochtones.

l'auto-identification, L'exigence de puisqu'elle simplement les autochtones et non pas les premières nations, a donné lieu à des interprétations abusives de la loi selon lesquelles des ministères, des sociétés et des non-autochtones ont bénéficié de programmes de mesures spéciales de dotation et de déclarations relatives à l'emploi. Les comités et structures de gestion des secteurs public et privé continuent d'être dominés et dirigés par des cadres supérieurs non-autochtones. Les comités et les organismes créés par des ministères gouvernementaux et des sociétés pour favoriser l'équité en matière d'emploi pour les autochtones foisonnent d'intérêts qui ne sont pas autochtones.

Certaines lois existantes comme la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique continuent d'avoir priorité sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cela veut dire que la discrimination systémique est protégée dans les ministères du gouvernement.

Pour les autochtones et l'Assemblée des chefs du Manitoba, la seule façon légale de favoriser un accès accru à l'emploi pour les leurs consiste à formuler des plaintes aux termes du paragraphe 40.(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Loi sur l'équité en matière d'emploi nous a simplement donné accès aux rapports des sociétés et ne comportent aucun mécanisme d'observation. Nous avons obtenu des résultats valables en dépit des insuffisances de la législation fédérale et nous voyons dans le fait que certaines de nos plaintes ont été résolues la preuve que les employeurs assujettis à la réglementation fédérale sont disposés à assumer des responsabilités par rapport à une maind'oeuvre canadienne en évolution.

Le projet de loi à l'étude témoigne du sérieux avec lequel le gouvernement et le Parlement envisagent la situation de l'emploi au Canada. Nous nous réjouissons de cet effort sincère qui vise à rendre le Canada plus équitable, mais nous vous exhortons à faire preuve de bonté et d'écouter nos préoccupations.

Le mémoire que nous vous soumettons aujourd'hui contient recommendations addressing various aspects of Bill C-64. These 11 recommandations qui visent divers aspects du Projet de loi recommendations include the impact on the Canadian Human C-64. Elles ont trait notamment aux répercussions sur la Loi Rights Act, the administration of the proposed new act, and the canadienne sur les droits de la personne, à l'administration de la

should be suspended until an appropriate, unbiased review has been conducted by an independent forum based on the recommendations of this standing committee.

• 1735

We remain to provide members with any clarification they might require.

The Chair: Thank you so much, Mr. Fontaine, for your opening remarks. As you may know, the bells mean that in about eight minutes we will be going for a vote. Therefore I ask your indulgence if at that time we suspend proceedings and if you can please wait. It is an imposition but I hope you understand.

Mr. Caron.

M. Caron (Jonquière): Merci, monsieur Fontaine, de votre présentation. Je crois que vous avez bien décrit la situation des peuples autochtones ou des Premières Nations au regard de la loi qui est actuellement à l'étude.

Je vous demanderais une précision à propos de la recommandation 11 de votre mémoire, où vous demandez qu'un quorum soit mis sur pied pour étudier la loi. Comment voyez-vous la composition de ce forum-là? Comment les Premières Nations pourraient-elles s'intégrer dans le forum que vous proposez?

Mr. Fontaine: We at the assembly viewed this process as incomplete. It has been developed in concert with the federal bureaucracy. Although an initial statement has been made by Parliament and the federal government on the need for a new employment equity act, the proposed bill has been developed by, we believe, a bureaucracy and not by a political will. Until such time as an independent body looks at the proposed bill and looks at the recommendations of this standing committee, employment equity is not going to work in Canada.

M. Caron: Mais quels seraient les membres du forum indépendant? C'est un peu cela que nous faisons actuellement. Nous examinons la loi. Mais le forum indépendant serait constitué de quels organismes et de quelles personnes?

Mr. Fontaine: I believe the committee must be established by this standing committee on human rights. We see this as a bureaucratic development. It doesn't fully consider the political will. It doesn't fully consider what has worked and what has not worked.

As I outlined in my initial statements in the submission, I think we have a process whereby this problem has been addressed right from the early 1970s. As aboriginal people we're still in the same situation we were in then. The development of affirmative action programs and employment equity of 1986 have not worked. There is some protectionism being provided internally by the bureaucracy.

1740

I might appear to be very cautious when dealing with federal bureaucracy, but we've had the experience whereby good legislation has been ruined by the implementation of programs intended to better the lives of aboriginal people. I think Bill C-64, if implemented as is, will follow the same path. We'll sit here in 2084 and still be discussing the same thing.

[Translation]

federal contracts program. Recommendation 11 states that passage nouvelle loi proposée, ainsi qu'au programme des marchés fédéraux. Selon la recommandation 11, l'adoption du projet de loi doit être suspendue jusqu'à ce qu'un examen pertinent et impartial ait été effectué par un groupe indépendant, à partir des recommandations du comité permanent.

Nous sommes à la disposition des membres du Comité pour tout éclaircissement.

Le président: Je vous remercie, monsieur Fontaine de vos commentaires préléminaires. Comme vous le savez, la sonnerie signifie que dans environ huit minutes, nous allons devoir aller voter. Je vous prie donc à l'avance d'être indulgent si nous suspendons les délibérations et de nous attendre. J'espère que vous comprendrez la situation.

Monsieur Caron.

Mr. Caron (Jonquière): Thank your, Mr. Fontaine, for your presentation. I believe that you have described the situation of native people or First Nations with regard to the Bill which is now examined.

I would like you to give me a clarification with regard to recommendation 11 of your brief, where you ask that a forum be set up to study the Bill. What should be the composition of that forum? How could First Nations be a part of the forum you are proposing?

M. Fontaine: Les membres de l'Assemblée jugent le processus incomplet. Il émane de la démocratie fédérale. Même si, au départ, le Parlement et le gouvernement fédéral ont déclaré qu'il fallait une nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi, le projet de loi a été élaboré, il nous semble, par une bureaucratie et non pas par une volonté politique. Ainsi, tant qu'un organisme indépendant ne ce sera pas penché sur le projet de loi et sur les recommandations de votre comité permanent, l'équité en matière d'emploi ne fonctionnera pas au Canada.

Mr. Caron: But who would make up this independent forum? This is what we are doing now, to some degree. We are looking at the Bill. But what organizations and what persons would make up the independent forum?

M. Fontaine: Je crois que le comité doit être créé par votre Comité permanent des droits de la personne. Nous voyons dans le projet de loi une émanation de l'administration qui ne tient pas entièrement compte de la volonté politique. Le projet ne tient pas tout à fait compte de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.

Comme je l'ai déclaré dans mes commentaires préliminaires, je crois que le problème remonte au début des années soixante-dix. Nous, les autochtones, nous sommes encore dans la même situation qu'à cette époque. Les programmes d'action positive et d'équité en matière d'emploi de 1986 n'ont pas fonctionné. Une forme de protectionnisme est à l'oeuvre au sein de l'administration.

Si je semble méfiant à l'égard de l'administration fédérale, c'est que nous avons eu par le passé l'expérience de mesures législatives valables dont les résultats ont été compromis par la façon de mettre en oeuvre des programmes qui devaient améliorer le sort des autochtones. D'après moi, si le projet de loi C-64 est mis en œuvre dans sa forme actuelle, il connaîtra le même sort. Nous allons encore être en train de parler de la même question en 2084.

The Chair: If I may say, the crux of your recommendation is based on the premise that nothing will change from the proposed legislation. Is that right?

Mr. Fontaine: That's correct.

The Chair: Therefore you are in a sense prejudging what may come out following our parliamentary consultations.

Mr. Fontaine: I am not prejudging the recommendations of the standing committee. I'm only saying that if Bill C-64 is left as it is, it's not going to work.

The Chair: Okay, that is noted.

At this point, since we have about two minutes, I will suspend proceedings. I invite Mr. Fontaine to rejoin us immediately after the vote is taken.

[Traduction]

Le président: J'ai donc raison de dire que votre recommandation est fondée essentiellement sur le fait que la mesure proposée ne va rien changer. Est-ce bien cela?

M. Fontaine: C'est exact.

Le président: Vous jugez donc à l'avance du résultat possible de nos consultations parlementaires,

M. Fontaine: Je ne juge pas à l'avance des recommandations du comité permanent. Je dis tout simplement que, si le projet de loi C-64 n'est pas modifié, il ne fonctionnera pas.

Le président: D'accord, c'est noté.

Puisqu'il ne nous reste maintenant que deux minutes environ, je suspend les délibérations. J'invite M. Fontaine à nous revenir immédiatement après le vote.

• 1742

• 1804

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee and we will continue with the question and answer period.

I think we are due to call on the government side. Who's prepared to ask a question? Mr. Wood.

Mr. Wood: Yes, sure.

Le président: Nous reprenons les délibérations du Comité et poursuivons la période de questions et réponses.

Je pense que c'était le tour des députés du parti au pouvoir. Qui est prêt à intervenir? Monsieur Wood.

M. Wood: Entendu.

• 1805

Mr. Fontaine, you mention in your speaking notes that self-identification of employees as aboriginal has a potential for abuse of the act. You stated you prefer the term "first nations", but I noticed that in your discourse with my honourable friend from the Bloc, you were actually using "aboriginal" most of the time. I wonder why that was. Could you help us better understand these two terms, and can you explain why "first nations" is more desirable?

Mr. Fontaine: First of all, my reference to aboriginal was as described in Bill C-64. Bill C-64 does not refer to first nations; it refers to aboriginal people.

Mr. Wood: That's right.

Mr. Fontaine: The problem we have with the term "aboriginal" is that it's too loose. In first nations country we're very easily identifiable. Anyone can access that record and say Ted Fontaine is first nation. We go to the description of aboriginal. We have a very difficult time with that. We've had the experience whereby programs intended for first nations people, or pure aboriginal people, have been abused.

Mr. Wood: Can you give us some examples of your answer?

Mr. Fontaine: There are various programs that have been implemented in the government during the past few years that are special measures programs to provide more of an equitable participation by aboriginal people.

Monsieur Fontaine, lors de votre exposé, vous avez dit que l'auto-identification des employés en tant qu'autochtones risque de mener à des abus dans le cadre de la loi. Vous avez dit qu'il vous paraît préférable d'utiliser l'expression «premières nations», mais j'ai remarqué que lors de votre échange avec mon honorable collègue du Bloc québécois, vous avez utilisé la plupart du temps le terme «autochtone». Je me demande pourquoi. Pourriez-vous nous expliquer davantage ces deux termes et nous dire notamment pourquoi l'expression «premières nations» est plus souhaitable?

M. Fontaine: Tout d'abord, j'ai parlé des autochtones car c'est le mot qui figure dans le projet de loi C-64. Il n'est pas question dans le projet de loi des premières nations, mais des peuples autochtones.

M. Wood: C'est exact.

M. Fontaine: Le problème, c'est que le terme «autochtone» est trop vague. Sur le territoire des premières nations, nous sommes faciles à identifier. Tout le monde peut vérifier les dossiers et déclarer que Ted Fontaine fait partie d'une première nation. Nous passons à la description d'autochtone. Ce terme me pose de gros problèmes. Il est arrivé que des programmes destinés aux membres des premières nations, ou véritables autochtones, aient fait l'objet d'abus.

M. Wood: Pourriez-vous nous citer des exemples précis?

M. Fontaine: Le gouvernement a mis en oeuvre divers programmes ces demières années qui sont en fait des mesures spéciales visant à favoriser une participation plus équitable des autochtones.

We're aware of cases where—and I know this word gets very strong—there's been enticement used by managers and knowledgeable non-employees, shall we say. For example, if an interviewee is coming in for a job prospect and they're fluent in the language of employment equity, there is no set system that can prove they're not aboriginal if they say they are. We've heard cases that are ridiculous.

I don't want to get in trouble; I don't know if there's any protection mechanism here—

Mr. Wood: There is.

Mr. Telegdi: There is.

Mr. Fontaine: In accessing some private papers through a central agency, we found that an interview happened wherein an obviously non-aboriginal person came in who was aware of the benefits of declaring as an aboriginal. Here the interviewer was very careful to not upset the apple cart, so to speak, in trying to determine whether or not that person was aboriginal. There was a question posed to the interviewee and her response was "I'm aboriginal because people tell me I have aboriginal eyes". That might be laughable, but it flies in the interview system.

Mr. Wood: I'm just shocked, that's all.

Mr. Fontaine: It does.

In the early 1970s I was brought in from Edmonton, Alberta to coordinate a program, a pilot project in Winnipeg under the park system. It wasn't called an employment equity program, it was called something like an equal opportunities program. In the interview process I was selected the individual. The people I reported to at the time insinuated to me that I should be utilizing some enticement mechanisms so our figures would look good. That's 1975, and I'm sure we still have that situation now.

• 1810

We have a big problem with the term "aboriginal". It's not any good to be about aboriginal or—

Mr. Wood: Do the Métis fall into that category? Could they use that? Yes, they do.

Mr. Fontaine: There again the systems used for identification as Métis are very unclear. I can give you some examples of that too, but there are no set criteria for identification of a Métis person. Practically anybody can say they are Métis.

It's belittling the act if there is no form of certification. One of our recommendations is the implementation of a certification program to prove aboriginal descent. As first nations people, like I said, we're very easily identifiable. That's not considered a convention of the Canadian Human Rights Act, so I don't see what the big difficulty is in implementing some kind of certification program.

Mr. Wood: If we did change it to put in first nations, how do you think that would react with, I guess. . .? I was going to say the other aboriginal people. I don't know whether that's the right terminology or not.

[Translation]

Nous avons entendu parler de cas où—et je sais que le terme est très fort—des gestionnaires et des personnes au courant, disons, ont eu recours à des ruses. Par exemple si un candidat se présente à une entrevue pour un poste vacant et qu'il connaît très bien la terminologie de l'équité en matière d'emploi, il n'existe aucun mécanisme permettant de prouver que cette personne n'est pas autochtone si elle prétend le contraire. Nous avons entendu parler de cas qui sont tout à fait ridicules.

Je ne veux pas avoir d'ennuis; je ne sais pas s'il existe un mécanisme de protection dans la loi...

M. Wood: Oui, il y en a un.

M. Telegdi: C'est vrai.

M. Fontaine: En consultant certains documents particuliers par l'entremise d'un organisme central, nous avons constaté que lors d'une entrevue, une personne que de toute évidence n'était pas autochtone mais qui savait bien qu'elle avait intérêt à se faire passer pour telle, a pris part à l'entrevue. La personne qui faisait passer l'entrevue a pris bien soin de ne pas tout chambouler, si l'on peut dire, en essayant d'établir si cette personne était vraiment autochtone. À une question qui lui a été posée, la candidate qui passait l'entrevue a répondu: «je suis autochtone car les gens me disent que j'ai des yeux d'autochtone». Cela peut paraître risible, mais cela bat en brèche le système des entrevues.

M. Wood: Je suis tout simplement choqué.

M. Fontaine: C'est vrai.

Au début des années soixante-dix, on m'a fait venir d'Edmonton, en Alberta, pour coordonner un projet pilote à Winnipeg dans le cadre du réseau des parcs. On ne parlait pas alors de programmes d'équité en matière d'emploi, mais plutôt de programmes d'égalité des chances. Au cours de l'entrevue, on a retenu ma candidature. Les gens dont je relevais à l'époque m'ont laissé entendre que je devrais avoir recours à certaines ruses pour que les résultats du programme paraissent favorables. C'était en 1975, mais je suis sûr que cela se fait encore aujourd'hui.

L'utilisation du terme «autochtone» nous pose de gros problèmes. Cela ne sert à rien d'être autochtone ou...

M. Wood: Les Métis appartiennent-ils à cette catégorie? Pourraient-ils s'en prévaloir? Oui, je pense.

M. Fontaine: Là encore, le système utilisé pour l'identification des Métis est très flou. Je peux vous en citer également des exemples, mais il n'existe aucun critère fixe pour l'identification d'un Métis. N'importe qui peut se prétendre Métis.

Si aucune forme d'attestation n'est exigée, la loi en est amoindrie. Nous recommandons entre autres la mise en oeuvre d'un programme d'accréditation visant à prouver ses origines autochtones. En tant que peuple des premières nations, je le répète, nous sommes faciles à identifier. Cela n'est pas considéré comme une convention de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et je ne vois pas quel gros problème pourrait poser la mise en oeuvre d'un tel programme.

M. Wood: Si nous modifions le libellé de la loi pour utiliser l'expression première nation, comment réagiraient d'après vous...? J'allais dire les autres peuples autochtones. Je ne sais pas si c'est la bonne terminologie à utiliser.

A voice: Non-status.

Mr. Wood: Yes, non-status or whatever.

Mr. Fontaine: By the presentation of our paper we're not suggesting that the term be exclusive first nations. We're suggesting that there should be some criteria to prove aboriginal descent.

Mr. Wood: That you are first nations.

Mr. Fontaine: Yes. First nations are basically people who have treaties. There's a master membership list in Ottawa, in every regional office in Canada, and at every first nation band office. It's very easy to identify us, but it's very hard to identify other aboriginal groups. We're saying that if you can bear down on this issue and provide some certification, some proof that people are indeed aboriginal, it would make it a little easier for us.

Mr. Wood: Do you say the best way for us to do that, if we so decided, would be to issue a card? Do you have some way that you. . .did you not mention—

Mr. Fontaine: That process could be identified by the organizations it impacts. I'm not talking about service organizations. We have thousands of service organizations with different interests or inherent interests in producing their own agenda. I'm saying representative organizations should be involved in the development of an identification system, whether it's by card or by certification by a representative organization. I don't know. It's something that should be developed, though.

Mr. Strahl: To continue along that line, you mentioned that in Canada we have always maintained a national registry, so to speak, of aboriginal people, first nation people. Would you have any suggestions as to this problem such as it exists for some of the other groups? Visual minorities also can self-identify under the act, and of course they don't have such a registry. What would it do to those people?

• 1815

Mr. Fontaine: You have representative organizations for visible minorities.

Mr. Strahl: But no registry. Anybody-

Mr. Fontaine: No, but there should be some kind of certification whereby an organization for the disabled or an organization for a visible minority can certify the validity of the membership of an individual.

Mr. Strahl: Doesn't that kind of talk scare you at all? It scares the pants off me. Maybe you're hoping for some good employment practices, but I think giving everybody a certificate as to origin could lead to some horrendous practices. That in history has been very detrimental.

Mr. Fontaine: Well, we've been under the system since 1876, under the Indian Act.

[Traduction]

Une voix: Les Indiens non inscrits.

M. Wood: Oui, les Indiens non inscrits ou d'autres.

M. Fontaine: En présentant notre mémoire, nous ne proposons pas d'utiliser exclusivement l'expression première nation. Nous suggérons de prévoir des critères en vue de prouver ses origines autochtones.

M. Wood: Prouver que vous faites partie des premières nations.

M. Fontaine: C'est cela. Les premières nations sont en gros des gens visés par des traités. Il existe une liste de membres principale à Ottawa, dans tous les bureaux régionaux du pays et dans tous les bureaux de bande des premières nations. Il est très facile de nous identifier mais très difficile d'identifier d'autres groupes autochtones. Ce que nous disons, c'est que si l'on peut fournir une accréditation quelconque, une preuve quelconque de ses origines autochtones, cela nous facilitera un peu les choses.

M. Wood: D'après vous, la meilleure façon d'agir, si nous décidions d'appliquer ce système, serait d'émettre une carte d'identité? Existe-t-il un moyen pour vous... N'avez-vous pas parlé...

M. Fontaine: Les organismes visés pourraient décider euxmêmes de la façon de procéder. Je ne parle pas des organismes de service. Il y en a des milliers qui ont tous des intérêts différents ou des intérêts profonds à établir leurs propres programmes. Je dis que les organismes représentatifs devraient participer à la mise au point d'un système d'identification, qu'il s'agisse d'une carte ou d'une accréditation par cet organisme. Je n'en sais rien. C'est toutefois un projet qui mérite réflexion.

M. Strahl: Pour poursuivre dans cette veine, vous avez dit qu'au Canada, nous avons toujours tenu un registre national, si l'on peut dire, des membres des peuples autochtones, ou des premières nations. Avez-vous des suggestions à faire sur la façon de résoudre le problème qui se pose pour certains des autres groupes? Les membres des minorités visibles peuvent également s'auto-identifier aux termes de la loi et il n'existe pas de tels registres pour eux. Que deviendraient ces groupes?

M. Fontaine: Il existe des organismes qui représentent les minorités visibles.

M. Strahl: Oui, mais aucun registre. Tous ceux. . .

M. Fontaine: Non, mais il faudrait prévoir une sorte d'accréditation permettant à un organisme représentant les personnes handicapées ou une minorité visible d'attester que telle ou telle personne fait vraiment partie du groupe.

M. Strahl: Ce genre de discussion ne vous effraie-t-elle pas? Moi, cela me fait dresser les cheveux sur la tête. Vous misez peut-être sur de bonnes pratiques en matière d'emploi, mais à mon avis, le fait de remettre à chacun une sorte de certificat d'origine risque d'aboutir à certaines méthodes atroces. Cela s'est révélé catastrophique, sur le plan historique.

M. Fontaine: Nous sommes visés par la Loi sur les Indiens depuis 1876.

Mr. Strahl: And it has been very detrimental to you, I would suggest.

Mr. Fontaine: The Indian Act is still excluded from the Canadian Human Rights Act, under section 67. If that discrimination is possible by exclusion from the Human Rights Act, I think anything is possible. If the political will is there you can do it.

Section 67 of the Human Rights Act very, very specifically excludes any action. It says:

Nothing in this Act affects any provision of the Indian Act or any provision made under or pursuant to that Act.

We've had to live with this since 1876. I don't know why it should be different for first nation individuals, and why it would be so discriminatory to implement it in a certification program.

Mr. Strahl: I guess my worry is that although there is a system of sorts in place for aboriginal peoples, there has never been... Well, there have been some cases for visible minorities, and with very detrimental effects. There was the internment of the Japanese during the Second World War. People have been targeted. I know that some groups are very reluctant to allow themselves to be categorized that way because they fear a negative twist to it.

On another point, Minister Irwin has moved to make Manitoba a kind of testing ground for self-government agreements for aboriginal peoples, for first nation groups. In the long run I think that means hundreds and maybe thousands of jobs in the self-government business. Those jobs are currently mostly federal-provincial government jobs. Are those jobs going to be subject to the Employment Equity Act, or should they be? Are they going to be for aboriginal peoples? How is it going to work?

Mr. Fontaine: Under the bill, clause 7 excludes aboriginal people from-

The Chair: Private employers. . . with respect to contracting with private sector employers.

Mr. Fontaine: That's correct. It's another flaw in Bill C-64. The Assembly of Manitoba Chiefs certainly doesn't practise now what's insinuated in clause 7. Our first nation representation is only 46%, so non-first nation members comprise 54% of the workforce within the assembly. We certainly don't practise that at present, but if it's there we'll take it.

Mr. Strahl: The thrust of the Employment Equity Act is to have a representative workforce in your area, so to speak. In Vancouver you might have 30% visible minorities. In Saskatchewan you might have 10% aboriginals, but hardly any être 30 p. 100 de membres de minorités visibles. En

[Translation]

M. Strahl: Et, à mon avis, cela vous a fait beaucoup de tort.

M. Fontaine: La Loi sur les Indiens n'est toujours pas visée par la Loi canadienne sur les droits de la personne, aux termes de l'article 67. Si ce genre de discrimination est possible parce que la Loi sur les droits de la personne ne s'applique pas, je pense que tout est possible. On peut faire n'importe quoi si la volonté politique existe.

Aux termes de l'article 67 de la Loi sur les droits de la personne, il y a une exception très claire de l'application de la loi. En voici le texte:

La présente loi est sans effet sur la Loi sur les Indiens et sur les dispositions prises en vertu de cette loi.

C'est ce qui nous est imposé depuis 1876. Je ne vois pas pourquoi il en irait différemment pour les membres des premières nations et pourquoi le fait de prévoir un programme d'accréditation serait à ce point discriminatoire.

M. Strahl: Ce qui me préoccupe, c'est que même s'il y a une sorte de système en place pour les peuples autochtones, il n'y a jamais eu... Bon, il y a eu certaines tentatives pour les minorités visibles, mais elles ont eu des effets catastrophiques. Il y a eu l'internement des Canadiens d'origine japonaise pendant la Seconde Guerre mondiale. Les gens ont été ciblés. Je sais que certains groupes hésitent fortement à se déclarer comme appartenant à une catégorie quelconque car ils craignent que cela ne soit utilisé à leur détriment.

Dans un autre domaine, le ministre Irwin a pris des mesures pour faire du Manitoba une sorte de terrain d'essai pour les ententes sur l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones, des groupes des premières nations. À long terme, cela représentera la création de centaines, voire de milliers d'emplois dans l'administration pour les autochtones. À l'heure actuelle, ces emplois sont occupés par des fonctionnaires provinciaux et fédéraux. Ces emplois seront-ils assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ou devraient-ils l'être? Seront-ils réservés aux autochtones? Comment les choses vont-elles se passer?

M. Fontaine: Aux termes de l'article 7 du projet de loi, les peuples autochtones sont exclus de...

Le président: Les employeurs du secteur privé. . . il s'agit des contrats passés avec des employeurs du secteur privé.

M. Fontaine: C'est exact. Cela représente une autre lacune du projet de loi C-64. L'Assemblée des chefs du Manitoba ne met absolument pas en pratique ce que laisse entendre l'article 7. La main-d'oeuvre, au sein de l'assemblée, est composée seulement de 46 p. 100 de membres des premières nations, et donc de 54 p. 100 d'autres personnes. Ce n'est donc pas une chose que nous faisons à l'heure actuelle, mais si la possibilité nous est offerte, nous la saisirons.

M. Strahl: L'objectif primordial de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est d'avoir une main-d'oeuvre représentative dans votre région, si l'on peut dire. À Vancouver il y a peut-

visible minorities. I don't know what the different rates are. Should Saskatchewan, il y a peut-être 10 p. 100 d'autochtones mais the Employment Equity Act apply to first nation groups? Would you like it to apply? Would it be useful or good or not?

[Traduction]

pratiquement aucun membre de minorités visibles. Je ne connais pas vraiment les taux de représentation. La Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait-elle s'appliquer aux groupes des premières nations? Le souhaitez-vous? Serait-ce une bonne chose ou non, à votre avis?

• 1820

Mr. Fontaine: In the evolution of self-government, it's quite unrealistic to look at the conditions of the bill that's presented here réalité, il est tout à fait irréaliste d'espérer, compte tenu des and expect. . . Considering the present employment situation of our individual communities, most of them suffer 75% to 90% unemploy-

Say you went to the Gods Lake First Nations. The Gods Lake First Nations employ say 200 people. It's quite unreasonable to think employment equity would work in that situation, because it's an evolving description of a process of self-government. Who better to identify self-government than the residents of that community?

It would be unreasonable to implement some employment equity principles in a situation where it's not going to work.

Mr. Strahl: Are the numbers of people involved in aboriginal self-government agreements, band administrations and so on figured into the total employment percentages we read about?

Say there's a 1% or 2% representation in the workforce in Manitoba. I don't know the numbers, but say those are the numbers. Are the numbers of people employed in self-government agreements included in that representation of the workforce, or are they just kind of blocked out and counted in another category somehow?

Mr. Fontaine: They are included now. The availability figures are derived from Census Canada. Anybody from our community who participates in Census Canada has a responsibility to outline the skills they have so they can be counted in say the availability for engineers or doctors. They are counted now,

The Chair: Mr. Strahl, I think-

Mr. Strahl: Mr. Chair, could I just ask one question about the census?

The Chair: Proceed.

Mr. Strahl: There's quite a number of bands in the Fraser Valley, as you know, and there has been a reluctance on the part of aboriginal people in times past to even participate in the census. They've just said "Canada has never treated me equally, so I just don't even participate." It ends up being a problem both for the census and for other reasons.

Is self-identification going to continue to be a problem even within the aboriginal community? Are they going to be reluctant to participate in self-identification for any number of reasons—being burned in the past or whatever?

M. Fontaine: Lorsque l'autonomie gouvernementale deviendra conditions prévues dans le projet de loi. . . Étant donné la situation d'emploi actuelle des collectivités autochtones, la plupart d'entre elles connaîtront un taux de chômage de 75 à 90 p. 100.

Disons que vous vous rendez chez les premières nations de Gods Lake, lesquelles emploient environ 200 personnes. Il est tout à fait utopique de croire que l'équité en matière d'emploi s'appliquera dans ce cas-là, car il s'agit d'un processus d'autonomie gouvernementale en pleine évolution. Qui sera mieux placé que les habitants de la collectivité pour matérialiser l'autonomie gouvernementale?

Il serait absurde de mettre en oeuvre des principes d'équité en matière d'emploi dans un cas où ils sont voués à l'échec.

M. Strahl: Tient-on compte, dans les taux d'emploi totaux dont on nous parle, des personnes qui travaillent dans le cadre des accords sur l'autonomie gouvernementale des autochtones, l'administration des bandes, etc.?

Disons que le taux de représentation des autochtones dans la main-d'oeuvre est de 1 ou 2 p. 100 au Manitoba. Je ne connais pas les chiffres exacts, mais disons que c'est de cet ordre-là. Les personnes qui ont un emploi dans le cadre des accords sur l'autonomie gouvernementale sont-elles prises en ligne de compte dans le calcul de ces pourcentages, ou figurent-elles dans une autre catégorie?

M. Fontaine: On en tient compte dans les calculs actuels. Les données sur la disponibilité proviennent de Recensement Canada. Tout membre de notre collectivité qui participe au recensement est tenu de décrire ses compétences de façon à figurer sur les listes de disponibilité des ingénieurs ou des médecins. Ces gens-là sont pris en ligne de compte à l'heure actuelle.

Le président: Monsieur Strahl, je pense que. . .

M. Strahl: Monsieur le président, puis-je poser une demière question au sujet du recensement?

Le président: Allez-y.

M. Strahl: Il y a un certain nombre de bandes dans la vallée du Fraser, comme vous le savez, et les autochtones ont hésité parfois à participer au recensement. Certains n'ont pas jugé bon d'y participer car ils estimaient que le Canada ne les avait jamais traités sur un pied d'égalité. Cela a fini par poser un problème, tant pour le recensement que pour d'autres raisons.

L'auto-identification va-t-elle continuer de poser un problème même dans les collectivités autochtones? Les habitants de ces collectivités vont-ils hésiter à participer à un programme d'autoidentification pour diverses raisons - parce que cela leur a nui par le passé, ou pour d'autres raisons?

Mr. Fontaine: I think, for pure numbers, you don't require Census Canada to identify that portion of aboriginal people classified as first nations. I think anybody who works in the federal departments can rattle off a figure that's very close to what we number.

The problem is the aboriginal population changes as opportunities change. I think I alluded to some abuses that come about because of government programming.

As far as non-participation goes, you don't need the participation of first nations people to get a figure on them. Those are available. When we're born we're given a number. I'm 1,361 of Saugeen First Nation. That's there forever, right from the day I was born until the day I die. It's not difficult to identify Ted Fontaine as a first nation member.

The Chair: Thank you, Mr. Strahl.

At this point, before I yield the floor to Mr. Telegdi, can you tell the committee how many there are in the country today? If you do not have the figures now, can you provide the committee with the census of your community total, with a regional breakdown, please?

• 1825

Mr. Fontaine: I can certainly do that, but perhaps you can you clarify whether you are referring to the first nations or to the parlez des premières nations ou du peuple autochtone? aboriginal people.

The Chair: The first nations.

Mr. Fontaine: Okay.

Mr. Telegdi: Mr. Fontaine, I'm very pleased you are at this committee. I raised my concern of self-identification with Commissioner Max Yalden, who ultimately would be in charge of Bill C-64. He informed me he was not aware of any abuses, or the ones I brought up at the time that I'd heard about. I'm very pleased you are here giving evidence to that effect.

I wonder if it would be possible for you, as much as you could, to maybe expand on that report, do a little research on it and send information to the committee. I say that because I very much share your concern. When I raised it with the person who was supposed to be in charge of this. . . I hope today's Minutes of Proceedings and Evidence goes to Mr. Yalden, in bold so that he sees it.

I would like to get some further information on this. It would be very much appreciated, I agree with you that it's a tough issue and one that's open to abuse. When we are trying to target moneys and programs, abusing this should be a major misdeed, but there are absolutely no sanctions against this.

I was interested in your saying that good legislation of the past has been ruined by federal bureaucrats. I'm really hoping the whole issue of self-government—and perhaps you can respond to this—will go a long way to resolving some of the problems much more than this employment equity act would ever do.

[Translation]

M. Fontaine: S'il s'agit uniquement de dénombrer la population, on n'a pas besoin de Recensement Canada pour identifier la proportion d'autochtones qui font partie des premières nations. Tous les fonctionnaires fédéraux peuvent établir un chiffre qui est très proche de la réalité.

Le problème, c'est que la population autochtone évolue parallèlement aux possibilités. J'ai fait allusion à certains abus dus aux programmes mis en oeuvre par le gouvernement.

Quant à la non-participation, les membres des premières nations ne sont pas obligés de prendre part au recensement pour qu'on puisse les dénombrer, car les chiffres sont déjà disponibles. Lorsque nous naissons, on nous attribue un nombre. Je suis le numéro 1 361 de la première nation Saugeen. Ce nombre m'est attribué pour toujours, du jour de ma naissance à celui de ma mort. Il n'est pas difficile d'identifier Ted Fontaine, membre d'une première nation.

Le président: Merci, monsieur Strahl.

Avant de céder la parole à M. Telegdi, j'aimerais vous demander de dire au comité combien de membres représentent votre groupe au Canada à l'heure actuelle. Si vous n'avez pas les chiffres sous la main, pouvez-vous nous fournir le recensement de l'ensemble de votre collectivité, avec une ventilation par région, je vous prie?

M. Fontaine: Bien sûr, mais pourriez-vous me préciser si vous

Le président: Des premières nations.

M. Fontaine: Très bien.

M. Telegdi: Monsieur Fontaine, je suis heureux que vous soyez parmi nous aujourd'hui. J'ai fait part de mes inquiétudes quant à l'auto-identification au commissaire Max Yalden, dont relèvera en dernier ressort l'application de la loi C-64. Il m'a dit qu'à sa connaissance il n'y avait pas eu d'abus, et qu'il n'avait pas entendu parler des cas que je lui ai mentionné à l'époque. Je suis ravi que vous sovez ici pour nous donner votre avis à ce sujet.

Vous serait-il possible d'approfondir ce rapport, de faire quelques recherches et de faire parvenir les renseignements au comité? Je dis cela car je partage sincèrement votre préoccupation. Lorsque j'ai soulevé le problème auprès de la personne qui était censée en assumer la responsabilité... J'espère que M. Yalden recevra un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui, et encore en caractères gras, pour en prendre connaissance.

J'aimerais en savoir un peu plus sur la question. Je vous saurais gré de nous informer. Je conviens avec vous que c'est une question délicate et sujette à des abus. Lorsqu'on s'efforce de cibler des fonds et des programmes, tout abus devrait constituer un grave méfait, mais absolument aucune sanction n'est prévue dans ces cas-là.

J'ai écouté avec intérêt votre remarque selon laquelle certaines bonnes lois ont été anéanties par des fonctionnaires fédéraux, par le passé. J'espère sincèrement que toute la question de l'autonomie gouvernementale-et vous pourrez peut-être me dire ce que vous en pensez—contribuera fortement à résoudre certains problèmes, bien mieux que ne pourra jamais le faire cette loi sur l'équité en matière d'emploi.

Would you be in agreement with that statement?

Mr. Fontaine: Very much so.

There's one thing I believe I missed on the question of a member with regard to the reluctance of that portion of the aboriginal population that wants to be included in the census. There again, the problem sometimes surfaces in the relationship with the provincial government in place.

In Manitoba—I don't know what the situation is in B.C.—we don't get any services from the provincial government. In the whole process of Parliament and the relationship to that second level of government, there are transfer agreements. In every issue, the first nations of Manitoba are included in providing our numbers to the federal government. They do receive resources in our name.

Three years ago the provincial government, in their eyes, saw that the responsibility of the Assembly of Manitoba Chiefs was purely a responsibility of the federal government. We received \$300,000 a year to operate as a political organization in Manitoba. That was cut off. I think the ramifications were very serious in terms of what the chiefs of Manitoba created as their representative body.

So the main problem is the relationship with provincial governments and the accessibility of transfer contributions.

• 1830

Mr. Telegdi: Mr. Fontaine, would it be possible for you to provide us with some documentation on the self-identification in terms of the problems around it? I was hoping you could do it.

Mr. Fontaine: Okay, I can provide you with that as soon as I am back.

Mr. Maloney: Mr. Fontaine, the material you provided us referred to some problems with employment equity. If I may quote the material:

The perception generated by managers to employees is that employment equity is a policy beyond their control that gives a special and biased advantage to designated groups. Disadvantaged groups, particularly aboriginal people, will never attain true equity if employers do not recognize and respect that employment equity merely corrects imbalances in employee representation as determined by the federal government census.

What can be done, either by the government or otherwise, to educate employers to respect the principle you espouse there?

Mr. Fontaine: I think I'll give you a straight example here. The 51 complaints I refer to here were filed in 1990. In probably four or five cases it was verified that an employer or a workplace had some kind of a practice or system in place that discriminated against aboriginal people.

I'm losing my train of thought here, I'm sorry.

The Chair: The hour's getting late.

[Traduction]

Êtes-vous d'accord avec ce postulat?

M. Fontaine: Tout à fait.

Je pense avoir oublié de répondre à une partie de la question d'un député concernant la réticence de certains membres du peuple autochtone à participer au recensement. Là encore, le problème se pose parfois dans les rapports avec le gouvernement provincial en place.

Au Manitoba—je ne sais pas ce qu'il en est en Colombie-Britannique—nous ne recevons aucun service du gouvernement provincial. En ce qui a trait aux rapports entre le Parlement et ce deuxième ordre de gouvernement, il y a des accords de transfert. Dans tous les dossiers, les premières nations du Manitoba contribuent à foumir des chiffres les concernant au gouvernement fédéral. Les provinces reçoivent des ressources en notre nom.

Il y a trois ans, le gouvernement fédéral a estimé que la responsabilité de l'Assemblée des chefs du Manitoba relevait essentiellement du gouvernement fédéral. Nous touchons 300 000\$ par an pour le fonctionnement de notre organisme politique au Manitoba. Ce versement a été supprimé. Cela a eu de très graves répercussions sur l'organisme que les chefs du Manitoba ont décidé de créer pour les représenter.

Le principal problème est donc lié à nos rapports avec les autorités provinciales et l'accès aux paiements de transfert.

M. Telegdi: Monsieur Fontaine, pourriez-vous nous fournir des documents sur l'auto-identification, notamment sur les problèmes qu'elle pose? J'espère que cela vous sera possible.

M. Fontaine: Très bien. Je pourrai vous les faire parvenir dès mon retour.

M. Maloney: Monsieur Fontaine, le document que vous nous avez remis mentionne quelques problèmes que pose l'équité en matière d'emploi. Je vais le citer, si vous le permettez:

L'idée que les cadres donnent aux employés est que l'équité en matière d'emploi est une politique sur laquelle ils n'ont aucun contrôle et qui donne un avantage particulier et partial à des groupes désignés. Les groupes défavorisés, notamment les autochtones, n'arriveront jamais à l'équité véritable si les employeurs ne veulent pas admettre que l'équité en matière d'emploi ne vise qu'à corriger des déséquilibres dans la représentation des employés telle qu'elle est définie par le recensement du gouvernement fédéral.

Que peut-on faire, soit par l'entremise du gouvernement soit autrement, pour montrer aux employeurs le respect du principe que vous défendez ici?

M. Fontaine: Je vais vous donner un exemple très simple. Les 51 plaintes dont j'ai parlé ont été déposées en 1990. Il a été vérifié que dans quatre ou cinq cas, l'employeur ou le lieu de travail avait une pratique ou un système qui entraînait une discrimination à l'égard des autochtones.

Je suis en train de perdre le fil de ma pensée. Je vous prie de m'excuser.

Le président: Il se fait tard.

Mr. Fontaine: Can you repeat the question?

Mr. Telegdi: I quoted you as basically saying that the problem with employment equity was that managers were suggesting it was concernant l'équité en matière d'emploi était que les cadres beyond their control and that it gave a special status and a biased advantage to designated groups.

Mr. Fontaine: Okay. Part of the component of our settlements involves cross-cultural and sensitivity workshops. Although some of these principles have been embraced by employers, they have been done without the participation of aboriginal groups like ourselves. They've been done in universities, by people who have worked with an aboriginal organization for 10 or 15 years. This is clearly not aboriginal.

As for the contracts, again, I hope there's some protection here. Some of the contracts that are issued are obviously contracts intended for, shall I say, some friends who have some knowledge of aboriginal culture and traditions. They're not complete in themselves because they have not been developed by aboriginal people. Some of them are purely academic.

Therefore, the message that's given to employees and managers of the employment structures is that the manager must implement the bill, say the employment equity bill. Invariably, the first statement is that they had no control over this; they had to live with it.

My wife is non-aboriginal. She's gone to workshops intended to educate people—managers—within the structure on employment equity. They come out of there more mad than anything else: "There are those damn natives again getting something special." So it creates a hospitable environment for people like us who are trying to get into structures.

Once you're in the system. . . I was in the system for twelve years as a federal employee; I stayed at one level for eight years with opportunities galore all over me and I was still not given an opportunity to advance because of those perceptions by middle managers.

The Chair: Would you like to get to your second question?

Mr. Telegdi: That's okay.

The Chair: I would like to pose a few questions with respect to your brief.

You indicated at the bottom of page 7 that "The Canadian Human Rights Act has provided some comfort and has been the only avenue opened for designated groups to influence negative employment practices in the Canadian workplace". By that statement, are you saying the Employment Equity Act of the present, before this proposed legislation, has not contributed to increasing the employment of people from your community and thereby to employment equity?

Mr. Fontaine: Pardon my language again, but I think it was a piece of garbage.

[Translation]

M. Fontaine: Pouvez-vous répéter la question?

M. Telegdi: Je ne faisais que vous citer en disant que le problème laissaient entendre que c'était une politique sur laquelle ils n'avaient aucun contrôle et qu'elle donnait un place particulière et un avantage partial à des groupes désignés.

M. Fontaine: Très bien. Nos ententes comportent notamment des ateliers interculturels et de sensibilisation. Bien que certains de ces principes aient été adoptés par les employeurs, cela s'est fait sans la participation des groupes autochtones comme le nôtre. Cela s'est fait dans les universités, par des gens qui ont travaillé avec une organisation autochtone pendant 10 ou 15 ans. Il est donc évident que ce n'est pas autochtone.

Quant aux contrats, je le répète, j'espère qu'il existe une certaine protection à leur égard. Certains contrats accordés sont de toute évidence des contrats destinés, disons, à des amis qui ont quelques connaissances de la culture et des traditions autochtones. Ils ne sont pas complets parce qu'ils n'ont pas été mis au point par des autochtones. Certains d'entre eux sont de simples exercices universitaires.

En conséquence, le message qui est transmis aux employés et aux cadres responsables des structures d'emploi est que la direction doit appliquer la loi, en l'occurrence la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ils commencent invariablement par dire qu'ils n'ont aucun contrôle sur la question et qu'ils ont dû accepter la situation.

Ma femme n'est pas autochtone. Elle a participé à des ateliers destinés à informer des gens-des cadres-qui font partie de la structure organisationnelle qui s'occupe de l'équité en matière d'emploi. Ils en ressortent encore plus en colère: «On accorde encore une fois quelque chose de spécial à ces maudits autochtones!» C'est ainsi que l'on a un milieu très accueillant lorsque des gens comme nous essaient de se frayer un chemin jusqu'à ces structures.

Une fois que vous êtes dans le système. . . J'ai été dans le système pendant 12 ans à titre d'employé du gouvernement fédéral; je suis resté au même niveau huit ans alors que tout autour de moi il y avait une abondance de possibilités d'avancement, mais aucune ne m'a été offerte à cause de cette perception des cadres moyens.

Le président: Voulez-vous passer à votre deuxième question?

M. Telegdi: Ça va.

Le président: J'aimerais poser quelques questions sur votre mémoire.

Vous dites au bas de la page 7 que: «La Loi canadienne sur les droits de la personne constitue un certain recours et que c'est le seul moyen pour les groupes désignés d'influer sur les pratiques néfastes d'emploi en milieu de travail dans notre pays». Par cette déclaration, voulez-vous dire que la Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi, avant la législation proposée dont nous nous occupons, n'a pas contribué à augmenter l'emploi pour les membres de votre communauté et par conséquent à améliorer l'équité en matière d'emploi?

M. Fontaine: Je vous demande encore une fois de m'excuser pour les termes que je vais employer, mais j'estime que c'était un document bon pour la poubelle.

The Chair: In the statistics we have been provided by government, from 1987 to 1992 there was an increase in representation among the aboriginal peoples from 0.66% to 1.01%. Calculating it quickly, that is a change of some 50%. Is that a significant change or

Mr. Fontaine: Well, I think if this were put on a graph you'd come to a straight line.

The Chair: In fact, the graph has shown us that there is a progressive representation.

Mr. Fontaine: Exactly, and I believe that graph starts to take a rise in 1988-89.

The Chair: Well, there has been a gradual rise, in fact: 0.66%, 0.72%, 0.79%, 0.85%, 0.96%, and 1.01%. So in fact there has been a consistent, though gradual, increase. The statistics to me are not saying we have achieved employment equity. The point I'm trying to make is wouldn't you consider these to be improvements under the **Employment Equity Act?**

Mr. Fontaine: To a certain degree it did create an awareness.

The Chair: So directly or indirectly, it must have contributed. Would you not admit that?

Mr. Fontaine: To a certain degree.

The Chair: Yes.

Now I would like to go to a second question with respect to recommendation two, that the Department of Indian Affairs and the medical services branch of Health Canada be excluded from clause 8 of the bill and be included under clause 7.

Now, clause 8, as I recall, refers to the seniority rights and those rights that have been acquired under the workforce adjustment practice act. Perhaps you can inform the committee whether the medical services branch of Health Canada has been established purely for the aboriginal people.

Mr. Fontaine: Purely for the first nations population.

The Chair: I see. Then of course Indian Affairs is the same thing?

Mr. Fontaine: That's correct.

The Chair: Hence the reason for your recommendation. Certainly we will look into that and examine it in greater depth as to the implication of that reality versus clause 7 and clause 8 of the act.

Mr. Fontaine: Can I give you an example, just to clarify that concern we have? As you all know, we've signed a major agreement with Mr. Irwin and his department. The dismantling process, whether it's five years or ten years in length, will have certain ramifications for the employment situation of individuals.

One of the managers from the Department of Indian Affairs struck an informal arrangement with the assembly two or three months ago that would allow the Assembly of Manitoba Chiefs to implement part of the mandate of Indian Affairs, say four or serait autorisée à assumer une partie du mandat des Affaires

[Traduction]

Le président: Dans les statistiques que nous a fournies le gouvernement, de 1987 à 1992, le nombre des autochtones a augmenté puisqu'il est passé de 0,66 p. 100 à 1,01 p. 100. Si on fait un bref calcul, cela représente un changement de près de 50 p. 100. Est-ce un changement ou non?

M. Fontaine: Ma foi, je crois que si on traduisait cela par un graphique, on aurait une ligne horizontale.

Le président: En réalité, le graphique nous montre qu'il y a une augmentation du nombre.

M. Fontaine: Exactement et je crois que la ligne devient montante en 1988-1989.

Le président: Il y a en effet un augmentation progressive: 0,66 p. 100, 0,72 p. 100, 0,79 p. 100, 0,85 p. 100, 0,96 p. 100 et 1,01 p. 100. Il y a donc eu augmentation constante, même si elle est très progressive. Je ne déduis pas de ces statistiques que nous sommes arrivés à l'équité en matière d'emploi. Ce que j'essaie de vous demander, c'est si vous ne pensez pas que ce sont là des améliorations dues à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Fontaine: Dans une certaine mesure, la législation a permis une prise de conscience.

Le président: Donc, directement ou indirectement, elle doit y être pour quelque chose. N'en convenez-vous pas?

M. Fontaine: Dans une certaine mesure.

Le président: Oui.

J'aimerais maintenant vous poser une deuxième question qui concerne la recommandation deux, à savoir que le ministère des Affaires indiennes et la Direction générale des services médicaux de Santé Canada soient exclus de l'article 8 du projet de loi et inclus en vertu de l'article 7.

Si j'ai bonne mémoire, l'article 8 porte sur les droits d'ancienneté et sur les droits acquis du fait des politiques d'adaptation de la main-d'oeuvre. Peut-être pourriez-vous dire au Comité si la Direction générale des services médicaux de Santé Canada a été créée uniquement pour les autochtones.

M. Fontaine: Uniquement pour les membres des premières nations.

Le président: Je vois. Et bien sûr les Affaires indiennes également?

M. Fontaine: C'est exact.

Le président: D'où votre recommandation. Nous allons l'étudier de façon approfondie pour voir les répercussions de cet état de choses en faisant la comparaison avec les articles 7 et 8 du projet de

M. Fontaine: Puis-je vous donner un exemple pour bien vous montrer ce qui nous inquiète? Comme vous le savez tous, nous avons signé un accord important avec M. Irwin et son ministère. L'opération de démantèlement, qu'elle prenne cinq ou dix ans, aura certaines répercussions sur la situation de l'emploi de divers individus.

L'un des cadres du ministère des Affaires indiennes a signé un accord officieux avec l'Assemblée il y a deux ou trois mois, accord en vertu duquel l'Assemblée des chefs du Manitoba

five years down the line. We were requested to identify individuals. We did that. We went through a screening process and we identified two individuals. What happened? The powers of the Public Service Commission stepped in and said you must look at the priority list; you must look at our inventory.

We still have one of those positions unfilled because of that discrepancy. One individual, not quite by accident but by his own initiative, passed the entrance exam they imposed on this individual. He happened to be in the inventory, so there was no problem. The other individual had not been included in the inventory, so he was excluded from being hired into the Department of Indian Affairs and Northern Development, which would provide a service to us down the line.

What happens when we take over Indian Affairs and Northern Development if this individual doesn't meet our criteria, or at some point somebody says this person is not doing the job that we envision according to our culture? What the department must do at that time is provide this individual with a priority notice and offer a reasonable job within a year. If that doesn't happen the individual has recourse under agreements with the union.

What I'm saying in that recommendation is that undue expectations are produced in the workforce of the department. When the transfer responsibilities are complete, that individual stays with the federal government. As you know, you can't get rid of public servants.

The Chair: If I can interject at this point, clause 7, to which you would like to transfer the operation of that segment of the employment public force, states in brief that it would allow the employer to give preference in employment to aboriginal peoples or to employ only aboriginal peoples unless the preference or employment would constitute a discriminatory practice under the Canadian Human Rights Act. If we were to assume the first phase or part of this proposal takes place, what could constitute discrimination under the Canadian Human Rights Act if we follow your scenario?

Mr. Fontaine: In our case we'd be excluded under section 67 of the Canadian Human Rights Act.

The Chair: I see. Therefore, in essence, by including it in clause 7, because the Canadian Human Rights Act is not operative on your people, you will in fact get the automatic exemption even from clause 7 subject to the discriminatory act. Is that right?

Mr. Fontaine: Section 67 deals only with first nations, though. Clause 7 deals with aboriginal people. Some aboriginal people are members of our own family, you see.

The Chair: I see. So the operation of the Canadian Human Rights Act will apply to some but not all.

Mr. Fontaine: That's correct.

[Translation]

indiennes dans quatre ou cinq ans. On nous a demandé de nommer des personnes. C'est ce que nous avons fait. Nous avons procédé à une sélection et nous avons identifié deux personnes. Que s'est-il passé? Des responsables de la Commission de la fonction publique sont intervenus pour dire qu'il fallait d'abord prendre en considération la liste prioritaire; il faut d'abord que vous regardiez notre répertoire.

• 1840

L'un de ces postes reste encore à combler à cause de cette condition. Une personne pas tout à fait par accident mais plutôt de sa propre initiative, a réussi l'examen qu'on lui a imposé. Ce monsieur figurait au répertoire, il n'y a donc pas eu de problème. L'autre personne ne figurait pas au répertoire et n'a donc pas pu être engagée au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, qui allait nous fournir un service par la suite.

Oue se passera-t-il lorsque nous prendrons en main les Affaires indiennes et le Nord canadien si la personne ne répond pas à nos critères ou si, à un certain moment, quelqu'un dit que la personne ne fait pas le travail que nous avions prévu, conformément à notre culture? Ce que le ministère devra faire alors, c'est d'envoyer à cette personne un préavis prioritaire et de lui offrir un emploi raisonnable d'ici un an. Si cela ne se fait pas, la personne peut contester en vertu des conventions avec le syndicat.

Ce que je veux dire par cette recommandation, c'est que l'on donne des espoirs exagérés aux employés du ministère. Lorsque le transfert des responsabilités sera terminé, cette personne reste un employé du gouvernement fédéral. Comme vous le savez, on ne peut pas se débarrasser des fonctionnaires.

Le président: Si vous me permettez d'intervenir, l'article 7, auquel vous aimeriez transférer le fonctionnement de cette partie de l'emploi de la fonction publique, dit en bref que l'on pourrait autoriser l'employeur à donner la préférence à des autochtones ou d'employer que des autochtones sauf si cette pratique est jugée discriminatoire sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En supposant que la première phase ou la première partie de la proposition soit mise en oeuvre, qu'est-ce qui constituerait un acte discriminatoire en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne si nous suivons votre scénario?

M. Fontaine: Dans notre cas, nous serions exclus en vertu de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le président: Je vois. En conséquence, si vous ajoutez cette disposition à l'article 7, en gros, parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas à votre peuple, vous obtiendriez en fait l'exemption automatique du fait même de l'article 7, sous réserve de tout acte discriminatoire. C'est bien cela.

M. Fontaine: L'article 67 ne traite que des premières nations cependant. L'article 7 du projet de loi traite des autochtones. Certains autochtones sont membres de notre propre famille, voyez-vous.

Le président: Je vois. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquerait donc à certains mais pas à tous.

M. Fontaine: C'est exact.

The Chair: My other question is on the philosophy concept point of view. What is your submission to the committee insofar as the ability of non-aboriginal peoples able to serve the interest of aboriginal peoples is concerned?

Mr. Fontaine: What is the capability?

The Chair: No. Do you envision, if we have to transfer jurisdiction, that most of the employees would likely be from the aboriginal community?

Mr. Fontaine: In the development of the issue, most likely. But at some point in time, 20 or 30 years from now, we're going to be a regular employer. We need certain ideas and philosophies to develop the structures we have to develop to operate efficiently as a para-government—or a government, if you want to say that.

• 1845

The Chair: But would you also agree that in fact, were the operation of self-government to be final, the issues of the medical services branch and the Department of Indian Affairs at that time could be moot? Is it not a possibility?

Mr. Fontaine: When the process is complete, you're not going to have Indian Affairs there.

The Chair: And therefore to put these things in the act may not be necessary after all.

Mr. Fontaine: It might not be, but when is this act going to be reviewed? In five years? Ten years?

The Chair: Five years, I think, is envisioned.

Mr. Fontaine: The dismantling process might take five years; it might take ten years. We have to be very careful in the implementation of the self-government process.

We're not going to outlive this new act. The new act will be revised before we complete the process.

The Chair: We have exceeded our time. I have obtained the indulgence of the committee members.

At this point I would like to thank you on behalf of the committee for your contribution to our deliberations.

Unless I hear a very burning question, I will adjourn the proceedings.

The proceedings are adjourned. Thank you very much.

[Traduction]

Le président: Mon autre question porte sur l'aspect philosophique. Que pouvez-vous dire au Comité en ce qui concerne la capacité des non-autochtones à défendre les intérêts des autochtones?

M. Fontaine: Qu'est-ce que la capacité?

Le président: Non. Prévoyez-vous, s'il doit y avoir un transfert de compétences, que la plupart des employés viendraient vraisemblablement de la communauté autochtone?

M. Fontaine: Au moment de la mise en oeuvre vraisemblablement. Mais ultérieurement, dans 20 ou 30 ans nous serons un employeur normal. Il nous faut certaines idées et certaines philosophies pour mettre au point les structures qu'il nous faudra créer pour fonctionner de façon efficace en tant qu'organisme paragouvernemental—ou en tant que gouvernement, si vous voulez.

Le président: Mais vous êtes aussi d'accord pour dire que, si l'autonomie gouvernementale était en place de façon définitive, les questions relatives à la Direction générale des services médicaux et au ministère des Affaires indiennes à ce moment-là pourrait être remise en question? N'est-ce pas une possibilité?

M. Fontaine: Lorsque l'opération sera terminée, les Affaires indiennes n'existeront plus.

Le président: Il n'est donc pas nécessaire en définitive de mettre cela dans la loi.

M. Fontaine: Peut-être que non, mais quand la loi va-t-elle être révisée? Dans cinq ans? Dans dix ans?

Le président: Je crois qu'on prévoit cinq ans.

M. Fontaine: L'opération de démantèlement pourrait prendre cinq ans, elle pourrait aussi en prendre dix. Il nous faut être très prudents pour instaurer l'autonomie gouvernementale.

La durée de validité de la loi proposée sera inférieure au temps nécessaire à notre processus. La nouvelle loi sera révisée avant que nous n'ayons terminé.

Le président: Nous avons dépassé l'heure grâce à l'indulgence des membres du Comité.

Je vais donc vous remercier au nom du Comité d'avoir participé à nos délibérations.

À moins qu'il y ait une question très brûlante, je vais mettre un terme à notre débat.

La séance est levée. Merci beaucoup.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

B801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Association of Broadcasters:

Michael McCabe, President & CEO;

Cynthia Rathwell, Legal Counsel;

Al MacKay, Vice-President & Station Manager;

Tanya Krisp, Employment Equity Manager, Human Resource Committee Member;

Angela Roberge, Human Resources Coordinator.

From the Auditor General Office:

Richard B. Fadden, Assistant Auditor General and Legal Counsel, Audit Operations Branch;

Jacques Goyer, Principal, Audit Operations Branch.

From the Assembly of Manitoba Chiefs:

Ted Fontaine, Employment Equity Advisor.

TÉMOINS

De l'Association canadienne des radiodiffuseurs:

Michael McCabe, président et directuer général;

Cynthia Rathwell, conseiller juridique;

Al MacKay, vice-président et directeur de station;

Tanya Krisp, gestionaire de l'équité en matière d'emploi, Comité consultatif sur les ressources humaines;

Angela Roberge, coordonnatrice des relations humaines.

Du Bureau du vérificateur général:

Richard B. Fadden, vérificateur général adjoint et conseiller juridique, Direction générale des opérations de vérification;

Jacques Goyer, directeur principal, Direction générale des opérations de vérification.

De l'Assemblée des chefs du Manitoba:

Ted Fontaine, conseiller - équité en matière d'emploi.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 **HOUSE OF COMMONS**

Issue No. 35

Wednesday, February 22, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 35

Le mercredi 22 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 22, 1995 (40)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 4:30 o'clock p.m. this day, in Room 701, condition des personnes handicapées se réunit à 16 h 30, dans la La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Members present: Bernard Deshaies for Réal Ménard; Christiane Gagnon for Maurice Bernier.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de

Witnesses: From the Business Council of B.C.: Douglas Alley, Vice-President; Louise Baxter, Representative; Dominique Scozzafava, Representative and Tim McEwan, Policy Analyst. From the International Longshoremens' and Warehousemen's Union: Gordie Westrand, President. Professor Andrew Irvine UBC—(Centre for Applied Ethics). From the Fraser Institute: Fazil Mihlar, Policy Analyst.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

Douglas Alley made a statement and with the other witnesses answered questions.

Gordie Westrand made a statement and answered questions.

Professor Andrew Irvine made a statement and answered questions.

Fazil Mihlar made a statement and answered questions.

At 7:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wavne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 22 FÉVRIER 1995 (40)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Maloney, Ray Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membres suppléants présents: Bernard Deshaies pour Réal Ménard; Christiane Gagnon pour Maurice Bernier.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche.

Témoins: Du Business Council of B.C.: Douglas Alley, vice-président; Louise Baxter, représentante; Dominique Scozzafava, représentante; Tim McEwan, analyste en politique. Du International Longshoremens' and Warehousemen's Union: Gordie Westrand, président; professeur Andrew Irvine, (Centre for Applied Ethics). De l'Institut Fraser: Fazil Mihlar, analyste en politique.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

Douglas Alley fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Gordie Westrand fait une déclaration et répond aux questions.

Professeur Andrew Irvine fait une déclaration et répond aux questions.

Fazil Mihlar fait une déclaration et répond aux questions.

À 19 h 15, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, February 22, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 22 février 1995

• 1631

The Chair: I would like to call the meeting to order. We will now proceed with our study of the Employment Equity Act. As you may know, we have the Business Council of B.C. via video teleconferencing.

We welcome you to our proceedings via this new mode of communication. With us this afternoon are the members from the government side and the opposition on the committee. Mr. John Maloney and Dr. Stan Dromisky are on the government side, and Mr. Deshaies and Mrs. Sharon Hayes are from the opposition—the Bloc and the Reform respectively.

We would like you to proceed, Mr. Douglas Alley, the vice-president of the B.C. Council, with your opening remarks after introducing the members of your panel.

I'm Rey Pagtakhan, the chair of the committee.

Please proceed.

Mr. Douglas Alley (Vice-President, Business Council of B.C.): Thank you for the opportunity to speak with you today.

I am Doug Alley, vice-president of the Business Council of B.C. With me today are representatives of two of our member companies. Louise Baxter is manager of employment equity programs at BC Telecom, Dominique Scozzafava is manager of human resources at Trans Mountain Pipe Line, and Tim McEwan is the policy analyst with the Business Council.

For those of you who don't know, the Business Council of B.C. is an organization of 140 large and medium–sized employers from both the public and the private sectors, federally and provincially regulated. Our members are active in all aspects of the economy, including, for your purposes, banking, transportation and telecommunications.

The Business Council represents its members on a broad range of issues in dealing with the government, other associations, the media and the public. Employment equity is one of those particular issues.

Again, I thank you for the opportunity to speak with you today, and we look forward to a lively discussion after my short presentation.

The Business Council supports the general thrust of the bill. However, we do have a number of concerns, which we believe should be addressed in advance of the bill being passed into law.

We support the goals of employment equity in advancing the representation of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. We believe it is necessary, from both an economic and a social standpoint, for employers to create a workforce that closely mirrors the society it represents.

Le président: Je déclare la séance ouverte. Nous allons poursuivre l'étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez sans doute, nous recevons aujourd'hui le Business Council of B.C. par vidéoconférence.

Nous vous souhaitons la bienvenue à nos délibérations par le biais de ce nouveau mode de communication. Cet après-midi, nous avons des députés du gouvernement et de l'opposition. M. John Maloney et le D^r Stan Dromisky sont du parti gouvernemental, tandis que M. Deshaies et M^{me} Sharon Hayes sont de l'opposition—respectivement du Bloc et du Parti réformiste.

Nous donnons la parole à M. Douglas Alley, vice-président du B.C. Council pour qu'il nous présente les membres de sa délégation et son exposé liminaire.

Je m'appelle Rey Pagtakhan et je suis président du comité.

Vous avez la parole.

M. Douglas Alley (vice-président, Business Council of B.C.): Je vous remercie de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Doug Alley et je suis vice-président du Business Council of B.C. Je suis accompagné de représentants de deux de nos compagnies membres. Louise Baxter est directrice du programme d'équité en matière d'emploi chez BC Telecom; Dominique Scozzafava est directeur des ressources humaines chez Trans Mountain Pipe Line; et Tim McEwan est analyste de politique au Business Council.

Pour ceux d'entre vous qui ne le savent pas, le Business Council of B.C. est une organisation de 140 grands et moyens employeurs des secteurs public et privé, régis tant par le gouvernement fédéral que par la province. Nos membres travaillent dans tous les secteurs de l'économie, y compris, pour votre gouverne, les banques, les transports et les télécommunications.

Le Business Council représente ses membres dans de nombreux dossiers qui intéressent également le gouvernement, d'autres associations, les médias et le public. L'équité en matière d'emploi est l'un de ces dossiers.

Une fois de plus, je vous remercie de nous avoir invités aujourd'hui, et j'espère que nous aurons un débat intéressant après mon bref exposé.

Le Business Council appuie l'orientation générale du projet de loi. Cependant, nous avons quelques préoccupations auxquelles il faudrait répondre, à notre avis, avant que le projet de loi ne soit adopté.

Nous appuyons les objectifs de l'équité en matière d'emploi pour ce qui est de promouvoir la représentation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Nous croyons que, pour des raisons économiques et sociales, les employeurs devraient créer une main—d'oeuvre qui reflète fidèlement la société qu'elle représente.

In our experience, successful businesses implement employment equity programs because it makes good business sense, not because of some legislative compulsion. With an increasingly global or international marketplace, smart businesses have workforces that are reflective of their marketplaces. It's no longer a moral issue; it is now a strategic issue.

We are not convinced the enactment of employment equity legislation with mandatory compliance requirements and the requirements for numerical targets is the most effective policy instrument to increase the number of unrepresented groups within the public and private sector labour markets.

• 1635

We can get into that in the discussion period if you'd like.

I'd like now to outline for you some of our specific concerns that we have with the bill. We have several others, which either you have in front of you if you've received our written submission or are coming to you.

The first one I'd like to bring up is that we strongly believe that, as a matter of public policy, employment equity should be administered independently of the human rights legislation. Although the proposed legislation appears on the face to try to separate the two, we don't believe that will happen in reality or in practice. To be blunt, we don't think the wolf should be put in charge of the hen-house.

We have some ideas on what could take its place, and we can get into that in the question period.

The second concern we have is self-identification. For employers to comply with the proposed act, it is not good enough to allow employees to opt out. It cannot be mandatory for employers but voluntary for employees. A number of our members have expressed to us the concern of employees who won't self-identify.

Let me give you an example to the extreme. We might have an employer who has 120 employees. He has, for the sake of argument, seven blue employees. I call them blue so we won't target any group. Those seven blue employees don't self-identify. The employer, when he's reporting, can't put them in the statistics as blue employees because the employees refuse to self-identify. They can do it for a number of reasons. They might want to enhance the number of blue people within that organization, and the way to do it is to say, "I'm not". So we have a problem with employees being allowed to opt out on the self-identification.

A third item we're concerned about is that where trade unions represent the employees at a workplace, they have to bear some of the responsibilities of an employment equity program. The most obvious example would be on the Vancouver waterfront and along the B.C. coast, where there are hiring halls. When employees are dispatched from hiring halls, it's up to the union to ensure that the people who are dispatched are reflective of the society in which they live and helping to achieve any kind of employment equity programs.

[Traduction]

D'après notre expérience, les entreprises performantes mettent en oeuvre l'équité en matière d'emploi parce que c'est économiquement rentable et non pas parce que la loi l'impose. Étant donné que le marché se mondialise ou s'internationalise de plus en plus, les entrepreneurs intelligents ont des employés qui reflètent leurs marchés. Ce n'est plus une question morale; c'est désormais une question stratégique.

Nous ne sommes pas convaincus que l'adoption d'une loi sur l'équité en matière d'emploi imposant des exigences obligatoires et des objectifs quantitatifs soit le meilleur moyen politique d'accroître la représentation des groupes sous-représentés dans les secteurs public et privé.

Si vous voulez, nous pourrons revenir là-dessus pendant la période de questions.

J'aimerais vous signaler certaines de nos préoccupations en ce qui concerne le projet de loi. Nous en avons plusieurs autres, que vous avez devant vous si vous avez reçu notre mémoire, ou qui vous parviendront bientôt.

Premièrement, nous croyons fermement qu'en tant que politique publique, l'équité en matière d'emploi doit être administrée de façon indépendante par rapport à la Loi sur les droits de la personne. Même si, de prime abord, le projet de loi semble faire la distinction entre les deux, je ne pense pas que cela se traduira dans les faits ou dans la pratique. Honnêtement, nous pensons qu'il ne faut pas laisser entrer le loup dans la bergerie.

Nous avons quelques solutions de rechange à proposer, et nous pourrons en parler pendant la période de questions.

Notre deuxième préoccupation concerne l'auto-identification. Pour que les employeurs se conforment à la loi, ce n'est pas une bonne chose de donner aux employés le choix de ne pas s'identifier. Il ne faut pas imposer aux employeurs une exigence qui serait facultative pour les employés. Certains de nos membres nous ont dit qu'ils craignaient que les employés ne s'identifient pas eux-mêmes.

Je vais vous donner un exemple extrême. Prenons un employeur qui a 120 employés. Pour les besoins de la discussion, disons qu'il a sept employés bleus. Je dis bleus pour ne viser personne. Ces sept employés bleus ne s'auto—identifient pas. Au moment de produire son rapport, l'employeur ne peut pas les inclure dans ses statistiques comme employés bleus parce qu'ils refusent de s'identifier. Ils peuvent refuser pour diverses raisons. Ils voudraient peut—être que l'on augmente le nombre de personnes bleues dans l'organisation, et alors ils ne s'identifient pas. Par conséquent, nous contestons le fait que l'on permette aux employés de ne pas s'identifier.

Troisièmement, dans les organisations dont les employés sont syndiqués, les syndicats doivent assumer certaines des responsabilités du programme d'équité en matière d'emploi. L'exemple le plus évident serait celui du secteur riverain de Vancouver et sur la côte de la Colombie-Britannique, où il existe des bureaux de placement syndical. Comme ces bureaux envoient des candidats, il incombe au syndicat de s'assurer que ces derniers reflètent la société dans laquelle ils vivent et de contribuer à la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi.

A fourth concern we have has to do with the merit principle. It appears to us that a reading of clause 6 of the proposed act might lead us onto the road to mediocrity. What I mean by that is most employers, when they hire, will have a list of qualified applicants, and most employers want to hire the person who is at the top of the list because they meet most of the requirements the employer is looking for. Under the reading of paragraph 6(b), it would be possible to promote somebody who might be fourteenth out of fifteen on the list, with the bare qualifications. You're not hiring the best person.

In a lot of our organizations people are hired at the initial stages with the hopes of being promoted further down the line, but if you're hiring somebody who is barely qualified, the chances of them moving up in the organization are not great. That might lead to ghettoizing of some of the target groups in the areas at the entry level. We don't think that's a particularly smart thing to do.

A fifth concern is that there seems to be no recognition in the bill of the changing nature of the workplace. There has been significant downsizing in the private sector, and from what we understand there will be some downsizing in the public sector very shortly. It's very difficult to hire representatives of target groups when you're laying people off.

Once an employer has downsized, there appears to be no recognition of the expanded auxiliary or contingent workforce that's out there. We can't include part-timers, as we read it. There's no recognition of contract employees who may or may not be members of the targeted groups.

Those are just some of our concerns.

It is interesting to note in passing that, at the same time as Canada appears to be jumping with both feet into a full-blown mandatory compliance equity program, the U.S. is questioning the success of its programs, which have been running for 25 or 30 years. There's a perception...there are studies coming out indicating that they're just not working, for a variety of reasons. We're not sure why there are all these reasons, but we think that before this legislation is proclaimed or proceeds any further, we should look at the 25 or 30 years of experience in the United States and see what has worked and what hasn't and what we can learn from them to ensure that any kind of an employment equity scheme we come up with will work.

• 1640

My final comments are these. You're going to have a very tough time convincing business that a mandatory employment equity scheme will actually attract or enhance investment in Canada. We are not convinced this proposal will lead to an increase in jobs, other than perhaps in the consulting field. We believe that a business case must be put forward to show that, within this added regulatory burden, investment will grow and jobs will be created. So far, we haven't seen any business case put forward.

In summary, we fully support the goals of employment equity, but we need a program that will work, not one that is designed solely for political purposes. [Translation]

Quatrièmement, nous avons des préoccupations au sujet du principe du mérite. Il nous semble que l'interprétation de l'article 6 du projet de loi pourrait nous conduire vers la médiocrité. J'entends par là que la plupart des employeurs, quand ils embauchent, ont une liste de candidats qualifiés et veulent choisir les meilleurs parce que ceux—ci répondent à la plupart de leurs exigences. En vertu de l'article 6b), il serait possible de promouvoir une personne qui serait quatorzième sur quinze et qui serait à peine qualifiée. Dans ce cas, la personne embauchée ne serait pas le meilleure.

Dans bien de nos organisations, on embauche un employé et on l'affecte à un poste de débutant en espérant le promouvoir avec le temps, mais si vous embauchez quelqu'un qui est à peine qualifié, ses chances de gravir les échelons de l'organisation ne sont pas excellentes. Cela pourrait entraîner la marginalisation des groupes cibles au bas de l'échelle. À notre avis, ce n'est pas très intelligent.

Cinquièmement, dans le projet de loi, on ne semble pas reconnaître le caractère changeant du marché du travail. Le secteur privé a subi des compressions importantes et, d'après nos informations, le secteur public subira le même sort très bientôt. Il est très difficile de recruter des représentants des groupes désignés alors qu'on fait des mises à pied par ailleurs.

Une fois que l'employeur a fait des compressions, on ne semble pas reconnaître l'existence de la main-d'oeuvre auxiliaire ou secondaire qui prend de l'ampleur. D'après le projet de loi, nous ne pouvons pas compter les employés à temps partiel. On ne reconnaît pas non plus les employés contractuels, qu'ils soient membres des groupes désignés ou non.

Voilà donc quelques-unes de nos préoccupations.

Soit dit en passant, il est intéressant de noter qu'au moment où le Canada semble sauter à pieds joints dans un programme d'équité intégrale et obligatoire, les États-Unis s'interrogent sur le succès de leurs programmes, qui existent depuis 25 ou 30 ans. Il y a une perception trop... de nouvelles études indiquent que ces programmes ne fonctionnent pas du tout, et ce, pour diverses raisons. Nous ne savons pas pourquoi il y a toutes ces raisons, et nous pensons qu'avant d'aller plus loin ou de proclamer le projet de loi, nous devons examiner l'expérience des 25 ou 30 dernières années aux États-Unis et voir ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et les leçons que nous pouvons en tirer pour assurer le succès du programme d'équité en matière d'emploi que nous mettrons en place.

Pour terminer, vous aurez beaucoup de mal à convaincre le secteur privé qu'un programme d'équité obligatoire permettra effectivement d'attirer ou de promouvoir les investissements au Canada. Nous ne sommes pas convaincus que ce projet de loi fera créer des emplois, sauf peut-être dans le domaine de la consultation. Nous croyons qu'il reste à prouver qu'avec cet autre fardeau réglementaire, les investissements et les emplois vont augmenter. Jusqu'ici, cela n'a pas été démontré.

En somme, nous appuyons pleinement les objectifs d'équité en matière d'emploi, mais nous avons besoin d'un programme qui fonctionne et non pas d'un programme créé uniquement à des fins politiques.

We're prepared to answer any questions you may have.

The Chair: Thank you so much, Mr. Alley. I yield the floor to Mr. Deshaies from the Bloc.

M. Deshaies (Abitibi): Bonjour. Je vous remercie beaucoup de votre exposé. J'aimerais avoir une réponse à une courte question. Avez-vous des suggestions à nous faire sur la promotion des groupes minoritaires ou des personnes qui ont de la difficulté à trouver de l'emploi à cause d'une infirmité, ou sur tout autre sujet du genre?

Mr. Tim McEwan: (Policy Analyst, Business Council of British Columbia): Personally, being involved within the industry, the way we feel groups can be promoted is to provide us with information as to where these individuals are as well as their qualifications. The hardest thing we have right now when we do have vacancies is trying to obtain information from the native communities or perhaps even women who are trained in trades, for example. We cannot find adequate qualified people to fit the positions we may have available. So the information would be most helpful for locating the individuals.

Ms Louise Baxter (Representative, Business Council of British Columbia): I concur with Dominique. We have different areas in the community we go to in which we use Outreach programs. We go through the Western Institute for the Deaf, and we work with the CNIB in trying to recruit from groups of disabled people.

With the Outreach programs, we try to recruit people from the first nations and different minorities that have these programs, but there's no centralized place for a business to go to attract people from those groups without going to a lot of work and wheel spinning and often not coming up very successfully through that. It would be very beneficial for us, as a major employer in the province, to have somewhere to be able to access that information.

Mr. Alley: I'd just like to add one comment. I'm a member of the B.C. Labour Force Development Board, which is similar to the Canadian Labour Force Development Board. We have five equity groups represented on our board. We've only had two meetings. We have our third next month. I think that vehicle is going to be a good one to put the word out. As I understand the question, it's a little bit of how do these people get in contact with employers to put them at least in the line-up to be hired. Right now, as my two colleagues have said, it's hard to find where they are. Hopefully, this will be another vehicle that will help us.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Thank you very much, Mr. Chairman. First, I'd like to commend the group from the western coast for a very clear, concise, rational presentation. I'm very pleased to see that you have openly and honestly presented your concerns.

I have a variety of questions. My first question is: what do you think of the word "quota" being applied to this model of employment equity?

Mr. Alley: My initial reaction to that is that there would be a huge backlash to using that word within the communities.

[Traduction]

Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Alley. Je donne la parole à M. Deshaies, du Bloc.

Mr. Deshaies (Abitibi): Good afternoon. I thank you very much for your presentation. I would like a reply to a brief question. Do you have any suggestions to make on how to promote minority groups or persons who are having a hard time finding a job because of a disability or any related issue?

M. Tim McEwan (analyste de politique, Business Council of British Columbia): Je travaille personnellement dans l'industrie, et je pense que nous pouvons promouvoir ces groupes si l'on nous dit où les trouver et quelles sont leurs qualifications. Actuellement, quand nous avons des postes vacants, il nous est particulièrement difficile d'obtenir des informations de la part des collectivités autochtones ou même des femmes qui ont appris des métiers, par exemple. Nous n'arrivons pas à trouver de personnes qualifiées pour occuper ces postes. Par conséquent, ce genre d'information nous serait extrêmement utile pour trouver les employés voulus.

Mme Louise Baxter (représentante, Business Council of British Columbia): Je suis d'accord avec Dominique. Nous communiquons avec divers secteurs de la société par l'entremise des programmes d'action communautaire. Par exemple, nous collaborons avec le Western Institute for the Deaf et avec l'INCA pour essayer de recruter des personnes handicapées.

Avec les programmes d'action communautaire, nous essayons de recruter des autochtones et des représentants des différentes minorités qui ont ce genre de programme; mais il n'existe pas d'organisme centralisé à travers lequel une entreprise peut attirer les membres de ces groupes sans déployer trop d'efforts—souvent en vain. Il serait très avantageux pour nous, en tant que gros employeurs dans la province, d'avoir un endroit où nous pourrions accéder à ces informations.

M. Alley: Permettez-moi d'ajouter une chose. Je suis membre de la B.C. Labour Force Development Board, qui est semblable à la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Cinq groupes sont représentés au sein de notre commission, qui s'est réunie deux fois seulement. La troisième réunion aura lieu le mois prochain. Je pense que ce mécanisme va nous permettre de communiquer le message. À mon avis, il est un peu question de mettre ces personnes en contact avec les employeurs afin que leur candidature soit au moins prise en considération. Actuellement, comme mes deux collègues l'ont indiqué, il est difficile de les dénicher. J'espère que cet autre mécanisme nous aidera dans ce sens.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Merci beaucoup, monsieur le président. Tout d'abord, je tiens à féliciter le groupe de la côte ouest d'avoir présenté un exposé clair, concis et logique. Je suis ravi que vous ayez exprimé vos préoccupations de façon ouverte et honnête.

J'ai plusieurs questions à vous poser. Voici la première: Que pensez-vous de l'utilisation du mot «quota» dans ce modèle d'équité en matière d'emploi?

M. Alley: Ma première réaction serait de dire que l'utilisation de ce mot provoquerait une très forte réaction négative dans les collectivités.

My two colleagues can speak.

Mr. McEwan: Personally, I believe you will have the backlash,

[Translation]

Mes deux collègues peuvent en dire plus.

M. McEwan: Personnellement, je crois qu'il y aurait du not only from the community, but also from employees themselves. mécontentement non seulement de la part de la collectivité, mais aussi de la part des employés eux-mêmes.

• 1645

What we are seeing is that as soon as you mention quotas, they'll say, wait a minute, if in fact you have had a temporary employee, for example, or a contractor that has been coming back year after year with the same organization, where's the loyalty there? The company has spent a lot of money on, for example, training individuals to fit within the organization, and now all of a sudden you're bringing someone in who has no experience or perhaps isn't part of the group, if you will, but is part of the targeted groups, and we're having to parachute them in. There will be a backlash.

Mr. Dromisky: My second question is based on one of the comments you made in your paper here-in fact, you made it twice—that most businesses implement employment equity programs primarily because they are socially just and make business sense. Now, how can you make a statement of that nature? Do you have some type of goals or quotas, or do you notify the public in some way that you have hired from the four designated groups? How do we know that makes good business sense? When I come into one of your businesses, will I be made aware of the fact that your employees represent the four designated groups?

Ms Baxter: Certainly from the perspective of BC Telecom, yes, we do advertise that way. We say we're an equal opportunity employer. We have that readily available to people entering the company, such as a customer coming into our main areas. We have available to them the information on the different programs we have.

Certainly, as you say, from a marketing perspective we want our corporation to reflect who our customers are, and we need to be able to serve our customers in the ethnic fashion in which they wish to be served. So it makes good business sense to do it, and, as Doug said, there's a social responsibility. We do not take issue with that.

However, when you go to quotas, you're not serving everybody as they would like to be served. You're putting numbers in that may be meaningless to the area of the company where you need to address the issues of customer service.

I deal with American companies that have dealt with their issues by the use of quotas, and it has not been a success story. I'm talking primarily about the telcos I've dealt with in trying to find out where the best avenues are to ensure you have the best mix to address your social and business issues.

Mr. Alley: If I may just add, there's a credit union that has a branch languages. They don't do that just because it feels nice; they do it for a business reason to attract customers.

Ce que l'on constate, c'est que dès que l'on parle de quotas, on nous demande ce qui arrive lorsqu'un employé temporaire, par exemple, ou un entrepreneur à contrat depuis des années, pour le même organisme, doit être remplacé. Comment garder sa loyauté? L'entreprise peut avoir dépensé beaucoup d'argent, par exemple, pour la formation du personnel, pour l'insertion dans l'organisation. Soudain, on embauche quelqu'un qui n'a pas d'expérience, ou qui ne fait pas partie du groupe, mais qui est par contre membre d'un groupe désigné. Il est parachuté. Il faut s'attendre à une réaction négative.

M. Dromisky: Ma deuxième question porte sur l'un des commentaires exprimés dans votre mémoire. En fait, on le trouve en deux endroits: la plupart des entreprises mettent en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi simplement pour des raisons de justice sociale et de bonne pratique commerciale. Comment pouvez-vous déclarer cela? Avez-vous des objectifs ou des quotas? Annoncez-vous au public que vous avez embauché des gens dans les quatre groupes désignés? Comment pouvez-vous dire qu'il s'agit de bonne pratique commerciale? Lorsque j'arrive dans l'une de vos entreprises, allez-vous me dire que vos employés sont représentatifs des quatre groupes désignés?

Mme Baxter: Chez BC Telecom, oui, nous en parlons dans nos publicités. Nous disons qu'en tant qu'employeur, nous souscrivons au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Nous affichons ce fait là où les clients, par exemple, peuvent le voir. Nous pouvons également leur fournir des renseignements sur nos divers program-

Comme vous le disiez, nous voulons certainement, d'un point de vue commercial, que notre entreprise soit représentative de sa clientèle et nous devons être en mesure de servir nos clients en respectant leur culture. C'est donc bon pour les affaires et, comme le disait Doug, nous avons aussi une responsabilité sociale. Nous ne le contestons pas.

Par contre, lorsqu'il faut respecter des quotas, ce n'est pas pour servir la clientèle comme elle le souhaite. Les objectifs quantitatifs peuvent ne pas être pertinents dans la région desservie par l'entreprise, pour ce qui est du service à la clientèle.

Je traite avec des entreprises américaines qui ont eu recours à des quotas pour l'équité en matière d'emploi. Chez eux, ça n'a pas été une réussite. Je parle surtout d'entreprises de télécommunication avec lesquelles j'ai discuté pour savoir quel est le meilleur moyen d'obtenir la combinaison gagnante des points de vue social et commercial.

M. Alley: En passant, il y a une caisse de crédit dont une in downtown Vancouver where you can be served in 13 different succursale du centre-ville de Vancouver offre ses services en 13 langues. Ce n'est pas simplement parce que cela paraît bien mais pour faire de bonnes affaires, pour attirer la clientèle.

Mr. McEwan: I think that also for a small community where you're trying to bring together the various cultures, if you will, such as the native organizations, it becomes good business sense insofar as bringing them into your workforce because everyone benefits that way.

Mr. Dromisky: The replies we received from the three individuals were that the ethnic composition of the immediate community is extremely important for many businessmen when it comes to hiring on the west coast. Is that true?

Ms Baxter: Very much so. We have large ethnic communities here.

Mr. Dromisky: Thank you very much.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I thank the crew there for taking part today. I have just a couple of questions.

First, just to clarify, we have a representative here from BC Telecom and Trans Mountain Pipe Line, I believe. Are they federally regulated businesses at this point in time? Are they under the existing act as such? Have you been affected by—

Ms Baxter: BC Telecom is federally regulated, yes.

Mr. McEwan: Trans Mountain is as well.

Mrs. Hayes: At present, do you have employment equity guidelines given to you as a federally regulated business?

Ms Baxter: Yes, and we file employment equity reports on an annual basis.

• 1650

Mrs. Hayes: To this point in time, how have you done in terms of meeting the long-terms goals?

Ms Baxter: Is ours representative?

Mrs. Hayes: Yes.

Ms Baxter: I think we're still working from 1991 census information for comparators, but for women in business we're probably on parallel with the census. For disabilities we're probably not meeting targets right now. For first nations we're not meeting the target. We're doing the best we possibly can to recruit in those areas but they are not our most successful ones. In terms of getting a variety of people from different ethnic groups, our numbers are probably coming up, but it's a difficult process in trying to recruit to that end.

Mr. McEwan: We are federally regulated as well. I think the process for increased numbers, if you will, to have the members of the four targeted groups employed by Trans Mountain, is a process of education, not only from within the organization but also outside of it. We conduct or participate in career days throughout the areas where we have our pipeline in order to show that these are the positions that we have, that these are the skills required to gain employment within our

[Traduction]

M. McEwan: Je pense en outre que dans une petite collectivité, lorsqu'on rassemble les diverses cultures, travaillant par exemple avec les organismes autochtones, c'est bon pour les affaires parce qu'en les intégrant à votre personnel, tout le monde en profite.

M. Dromisky: Les trois personnes qui viennent de répondre ont déclaré que la composition ethnique de la collectivité environnante est extrêmement importante pour bien des gens d'affaires, lorsqu'il s'agit de recrutement sur la côte Ouest. Est—ce vrai?

Mme Baxter: Tout à fait. Nous avons ici des communautés ethniques importantes.

M. Dromisky: Merci beaucoup.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je vous remercie de participer à nos délibérations. J'ai deux ou trois questions.

Pour commencer, j'aimerais un éclaircissement: nous avons un représentant de BC Telecom et de Trans Mountain Pipe Line, je crois. S'agit-il d'entreprises relevant d'une réglementation fédérale? Relèvent-elles de la loi actuelle? Êtes-vous touchés par. . .

Mme Baxter: BC Telecom est assujettie à la réglementation fédérale, en effet.

M. McEwan: Trans Mountain aussi.

Mme Hayes: En tant qu'entreprise soumise à la réglementation fédérale, est-ce qu'on vous donne des lignes directrices relatives à l'équité en matière d'emploi?

Mme Baxter: Oui, et nous devons présenter chaque année un rapport sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Hayes: Jusqu'ici, dans quelle mesure avez-vous réussi à atteindre les objectifs à long terme?

Mme Baxter: Vous voulez savoir si nos effectifs sont représentatifs?

Mme Hayes: Oui.

Mme Baxter: Je pense que nous utilisons encore les chiffres du recensement de 1991 comme point de comparaison. Pour les femmes, nous sommes sans doute conformes aux données du recensement. Pour les personnes handicapées, nous n'atteignons probablement pas encore les objectifs, ni pour les Premières nations. Nous faisons de notre mieux pour recruter dans ces groupes, mais ce n'est pas avec eux que nous connaissons le plus de succès. Pour ce qui est de recruter dans divers groupes ethniques, nos chiffres sont sans doute en hausse, mais il est difficile de recruter dans ce but.

M. McEwan: Nous sommes également assujettis aux règlements fédéraux. Je pense que pour faire augmenter nos chiffres, pour augmenter le nombre de membres des quatre groupes désignés chez les employés de Trans Mountain, il faut faire de l'éducation, non seulement au sein de notre entreprise mais aussi à l'extérieur. Nous organisons des journées d'orientation professionnelle dans les secteurs où passe notre pipeline, afin d'annoncer quels postes nous avons et pour dire

organization. It becomes a two-way street insofar as saying what our quelles compétences sont nécessaires pour être embauché chez nous, needs are for the position. But the education has to come from the individuals as well.

Mr. Alley: In trying to reach some of the goals from the 1991 census, Mrs. Hayes, I think the problem right now is that the companies have downsized, and it's very difficult to hire in when you're letting people go. When people criticize the current act and the current progress that employers have made. . .

Take the airlines and their pilots, for example. Until very recently they've been cutting back and cutting back and cutting back, and the people who are left tend to be the senior people and they tend to be male. But let's look at it ten or fifteen years from now, when those people have retired, and then look to see who's flying.

Mrs. Hayes: I don't want you to apologize, actually. In fact I think your experience is. . . You've made the point that we should probably look at how people have handled what's already in place. Is it appropriate to be figuratively tightening down the screws on companies that have probably given it a good try?

Maybe you could tell me this as well. For people outside the present regulations, would you think their representation of the different groups is about the same? Is it higher or lower? Do you know of companies within your organization that aren't federally regulated and yet would probably be as representative of the minority groups as your own?

Ms Baxter: From dealing with different businesses within the province, I would say they probably do not target the four designated groups in the same way as someone under the Employment Equity Act. They wouldn't have the same zealousness in approaching it as we have. As Doug said, they're certainly looking at downsizing, and you don't get the opportunity to change the demographics in your company when you're downsizing. So I would definitely say no to that.

Mrs. Hayes: For your information, there is a statistic indicating that companies outside the legislation are better representative, percentage-wise, of the goals than those under the regulation. So that's the way it's... My point is that I'm trying to support your premise that it happens in the marketplace anyway without all the government legislation that goes with it. This has been shown to be the case by the statistics that we have on Canada's workplace. Anyway-

Mr. Alley: I can't comment on your statistics because we don't have them, but my sense is you're right, especially with small employers that tend to be family owned. Certainly with the Vancouver area's cultural mix—there are cultural parts of town—you tend to see the family owned firms hiring family and friends and relatives. But they wouldn't be subject to employment equity because they have less than a hundred employees.

[Translation]

Les efforts doivent se faire dans les deux sens et nous devons dire quels sont nos besoins. Mais c'est aux personnes elle-mêmes d'acquérir les compétences.

M. Alley: Lorsque nous cherchons à atteindre les objectifs d'après le recensement de 1991, madame Hayes, nous avons un gros problème: les entreprises réduisent leurs effectifs et il est très difficile d'embaucher quand on congédie en même temps. Quand des gens critiquent la loi actuelle et les progrès que les employeurs sont censés faire. . .

Prenons l'exemple des lignes aériennes et de leurs pilotes. Jusqu'à récemment, on a réduit, réduit et réduit les effectifs. Les employés restants sont ceux qui avaient le plus d'ancienneté; ce sont surtout des hommes. Mais attendons 10 ou 15 ans: ces pilotes auront pris leur retraite et on verra bien qui sera aux commandes des avions.

Mme Hayes: Je ne vous demandais pas de vous expliquer. De fait, d'après ce que je vais chez vous... Vous avez dit qu'il fallait examiner comment on avait géré les programmes existants. Est-ce qu'il y a lieu d'être plus sévère envers des entreprises qui ont probablement déployé des efforts véritables?

Il y a autre chose que vous pourriez me dire. Chez les entreprises qui ne sont pas soumises à cette réglementation, est-ce que la représentation des divers groupes désignés est la même? Est-elle supérieure ou inférieure? Connaissez-vous des entreprises, au sein de votre organisation, qui ne sont pas assujetties à la réglementation fédérale mais qui sont probablement aussi représentatives des groupes minoritaires que la vôtre?

Mme Baxter: Je fais des affaires avec diverses entreprises dans notre province. Je dirais que pour les quatre groupes désignés, elles n'ont probablement pas les mêmes objectifs que les entreprises régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elles n'ont pas non plus le même zèle que nous. Comme Doug le disait, elles doivent certainement réduire leurs effectifs et il leur est par conséquent difficile d'en changer la composition. Je vous répondrais certainement que ce n'est pas le cas.

Mme Hayes: Pour votre gouverne, certaines statistiques montrent que les entreprises non régies par la loi ont une représentativité supérieure en termes de pourcentage des objectifs fixés que celles régies par la loi. Voilà donc comment. . . Ce que je veux dire, c'est que même sans l'intervention du gouvernement, cette évolution se produit de toute façon sur le marché. C'est ce que prouvent les statistiques que nous avons sur le travail au Canada. De toute façon. . .

M. Alley: Je ne peux pas formuler de commentaire sur vos statistiques, puisque nous ne les avons pas en main, mais je crois que vous avez raison, particulièrement chez les petites entreprises familiales. Étant donné la mosaïque culturelle de la région de Vancouver, il y a des quartiers où l'on trouve une culture particulière, il y a beaucoup d'entreprises familiales qui embauchent des membres de la famille ou des amis. Mais ces entreprises ne sont pas régies par l'équité en matière d'emploi parce qu'elles comptent moins de cent employés.

You mentioned you would want employment equity separate from the human rights branch. I believe what you said was you didn't want to put the wolf in charge of the hen-house. Could you expand on that?

Mr. Alley: What we would like to see—and it may respond to the very first question we got—is some kind of vehicle where employers could. . .for the sake of argument, let's call it the Employment Equity Bureau, or House, or something. . .where employers could go and say, look, we're having trouble meeting our own targets on any particular group; can you help us attract that kind of individual, or group of individuals?

If the employer is making a very conscious effort to increase the diversity within their workforce, they shouldn't be penalized for that. If an individual feels they have a legitimate case of discrimination, they should be able to go to the separate body, the Human Rights Commission, and file their complaint of discrimination.

One of the defences the employer would have to have is showing how they're doing on their employment equity programs. Clearly, if there is an employer with 120 white males and it is a female native person who is applying, she probably has a pretty good case and the employer probably doesn't have a leg to stand on. But if the employer has consciously gone out and tried to recruit qualified individuals...

We are not sure how many qualified female heavy-duty mechanics there are in Williams Lake. We just don't know. But probably the number of female mechanics in Williams Lake won't help them meet their equity goal in that job classification.

Mr. Telegdi: The other problem you mentioned was a problem with self-identification. You mentioned in particular that the unions should have some responsibility. Then you mentioned how the seafarers run hiring halls. Do you have any other area of concern besides that?

Ms Baxter: My only concern on the self-identification is, as I mentioned earlier, that we have very large ethnic communities on the west coast, as do other parts of Canada. But we have a lot of people who are second-and third-generation people living in the communities who do not see themselves as part of the designated groups and therefore are almost offended when we would talk to them about self-identifying. They do not see themselves in those numbers at all.

It's a very delicate area for the employer to try to balance. We do think we have recruited within certain areas of the population, but it's not reflected in the numbers we are reporting on the annual basis. It's just a dilemma we don't know how to deal with.

Mr. McEwan: When we celebrate diversity in the country and appreciate the differences, everybody can understand that. But as Louise said, when we go to employees who are third or fourth generation, who consider themselves Canadians, and now all of a sudden we're telling them they're hyphenated Canadians, they don't like it. I can speak to that from personal experience. They don't want to be thought of as a particular group.

[Traduction]

Vous avez dit que l'équité en matière d'emploi devait être distincte des droits de la personne. Je pense que vous avez déclaré qu'il ne fallait pas que le loup soit responsable de la bergerie. Pourriez-vous nous donner davantage d'explications?

M. Alley: Je vais peut-être en même temps répondre à notre première question. Ce que nous voudrions, c'est une instance où les employeurs pourraient. . . Imaginons qu'on appelle cela le bureau de l'équité en emploi ou quelque chose comme cela. Les employeurs pourraient s'adresser à ce bureau parce qu'ils ont de la difficulté à atteindre leurs propres objectifs pour un groupe donné et qu'ils ont besoin d'aide pour recruter des membres de ce groupe.

Si l'employeur fait de réels efforts pour diversifier ses effectifs, il ne doit pas être pénalisé. Par ailleurs, si une personne estime avoir été victime de discrimination, elle doit pouvoir s'adresser à un organisme distinct, comme la Commission des droits de la personne, pour présenter une plainte légitime de discrimination.

L'employeur pourrait se défendre notamment en présentant le dossier de son programme d'équité en matière d'emploi. Il est clair que si un employeur a 120 employés qui sont des hommes blancs et qu'une femme autochtone porte plainte, elle a probablement de bonnes chances de gagner puisque l'employeur n'a pas d'argument pour se défendre. Mais si l'employeur a vraiment fait des efforts et a essayé de recruter des personnes compétentes. . .

Je ne sais pas combien il y a de mécaniciennes de machineries lourdes à Williams Lake. Nous ne savons tout simplement pas. Mais à cause du nombre de mécaniciennes à Williams Lake, il n'est sans doute pas facile pour un employeur d'atteindre son objectif d'équité pour cette catégorie d'emploi.

M. Telegdi: Vous avez parlé d'un autre problème, celui de l'auto-identification. Vous avez dit en particulier que les syndicats avaient une certaine responsabilité. Vous avez notamment parlé de la gestion des bureaux de placement syndical. Y a-t-il d'autres points qui vous préoccupent à ce sujet?

Mme Baxter: Au sujet de l'auto-identification, ma seule préoccupation, comme je le disais un peu plus tôt, c'est que nous avons des communautés ethniques très importantes sur la côte ouest, comme dans d'autres régions du Canada, mais que dans ces communautés, nous avons beaucoup de gens qui sont de la deuxième ou de la troisième génération et qui ne se considèrent pas comme faisant partie des groupes désignés. Ils sont par conséquent presque offusqués lorsqu'on leur demande de s'auto-identifier. Ils ne se voient pas du tout eux-mêmes comme faisant partie de ces statistiques.

Il est donc très difficile pour l'employeur de gérer cela. Il peut penser avoir recruté de certains groupes, mais cela ne se traduit pas dans les chiffres déclarés dans le rapport annuel. C'est un problème dont nous n'avons pas la solution.

M. McEwan: Lorsque nous voulons célébrer la diversité de la population du pays, que nous apprécions nos différences, tout le monde peut le comprendre. Mais comme le disait Louise, lorsqu'on s'adresse aux employés qui sont de la troisième ou de la quatrième génération en sol canadien, qui se considèrent eux-mêmes comme des Canadiens, ils n'aiment pas beaucoup que soudain, on leur dise qu'ils sont des Canadiens de telle ou telle origine. Je l'ai constaté personnellement. Ils ne veulent pas qu'on les mette dans un groupe particulier.

Mr. Telegdi: You are saying there is a reaction on the part of the applicants against ghettoizing.

Mr. Alley: Yes.

Ms Baxter: Very much so.

Mr. Alley: That's a potential that could happen, yes. What happens out of that, then, is you may end up setting different performance standards for the targeted groups, and I don't think the targeted groups want that, and certainly the current employees don't want it. If you ghettoize them in a certain job class at the entry level, it doesn't do anybody any good at all.

Mr. Telegdi: Have you put your mind around possible ways you could meet the goals, saying you agreed on the goals, outside of the employment equity legislation?

Mr. Alley: You're not going to meet the goals tomorrow. This is a long-term process that links back, as we've said in our brief, to the educational institutions. We have to get the targeted groups graduating from certain programs so they're qualified to be hired into the streams where we have lower representation in the occupational classifications. That's not going to happen tomorrow; that's going to take 10 to 25 years. But as my two colleagues have pointed out, we can go out into the community and make presentations and see if you can encourage people who may be in one of the targeted groups to apply to your own company.

• 1700

M. Deshaies: Puisque vous pensez que les syndicats ne jouent pas un rôle important, quelle est votre opinion sur la responsabilité ou l'importance des syndicats dans une entreprise pour atteindre les objectifs de la loi?

Mr. Alley: I'm a believer in the new philosophies on labour relations. There should be an equal partnership between business and labour, and better employee–employer relationships in the workplace should be developed and fostered. I don't believe the employer can bear the sole responsibility for an employment equity program. The unions or the representative of the employees in the workforce should help the employer meet his or her targets within employment equity. If that means negotiating certain terms and conditions within the collective agreement, then so be it.

When we talk about hiring halls on the waterfront, that's where the so-called employer—one of the stevedoring companies, for instance—has no control over who's coming from the hiring hall, which is union operated. In that case the union should be meeting the targets of employment equity, not the employer who has no control over them.

M. Deshaies: Croyez-vous que la responsabilité des syndicats devrait être inscrite dans le projet de loi?

Mr. Alley: Yes.

Mr. Maloney (Erie): I'd like to address my question to the two individuals whose firms are already covered by the employment equity legislation.

[Translation]

M. Telegdi: Vous dites donc que les candidats ont l'impression qu'on les met dans des ghettos.

M. Alley: Oui.

Mme Baxter: Très certainement.

M. Alley: C'est quelque chose qui peut se produire, en effet. Ce qui en découle, aussi, c'est qu'on peut fixer des normes de rendement différentes pour les groupes désignés. Or, je ne pense pas que les groupes désignés le souhaitent, et certainement pas les employés actuels. Si on les met dans des ghettos dès qu'ils arrivent comme débutants ce n'est bon pour personne.

M. Telegdi: Avez-vous pensé à des façons d'atteindre des objectifs, si vous les acceptez, en dehors de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Alley: Les objectifs ne sont pas atteints du jour au lendemain. C'est un processus à long terme qui doit faire participer les institutions d'enseignement, comme nous le disons dans notre mémoire. Il nous faut rejoindre les diplômés de certains programmes faisant partie de groupes désignés, afin qu'ils aient les compétences nécessaires pour être recrutés dans les catégories professionnelles où la représentation est plus faible. On ne verra pas les résultats tout de suite mais dans 10 ou 25 ans. Comme l'ont dit mes deux collègues, nous pouvons organiser des séance d'information dans la collectivité pour encourager les membres des groupes désignés de présenter leurs candidatures à notre entreprise.

Mr. Deshaies: Since you believe that the unions do not play an important role, what is your opinion on the responsibility or the importance of unions in a company, as pertains to the goals set by the Act?

M. Alley: Je suis un partisan de la nouvelle philosophie en matière de relations de travail. Il doit y avoir un partenariat où se retrouvent à égalité les entreprises et les syndicats et il faut promouvoir de meilleures relations de travail entre les employés et les employeurs. Je ne crois pas que l'employeur puisse être seul responsable d'un programme d'équité en matière d'emploi. Les syndicats ou les représentants des employés doivent aider l'employeur à atteindre les objectifs de son programme d'équité en matière d'emploi. Si cela signifie qu'il faut négocier des conditions de travail dans le cadre de la convention collective, tant mieux

Lorsque nous parlons des bureaux d'embauche dans les ports, il faut savoir que ce qu'on appelle l'employeur, par exemple une entreprise d'arrimage, n'a aucun contrôle sur les employés que lui fournira le bureau d'embauche, dirigé par un syndicat. C'est alors au syndicat d'atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi, puisque l'employeur n'a pas de contrôle sur ces effectifs.

Mr. Deshaies: Do you feel that the unions' responsibility should be set out in the bill?

M. Alley: Oui.

M. Maloney (Erie): Ma question s'adresse aux deux témoins dont les entreprises sont actuellement assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Did you honour the employment equity principles prior to the implementation of the existing legislation?

Ms Baxter: I know from BC Telecom's perspective-and I've only been involved in the employment equity part in the last three or four years-we certainly did a lot of work prior to the act with the communities, even if it was just working with the WCB trying to get people who had been disabled through work accidents back into the workforce, and areas like that. We've worked with a lot of the different ethnic communities by putting on workshops.

We have worked on employment equity maybe in a different aspect-not looking at numbers-and certainly from a social responsiveness perspective. BC Tel has always been known-not from our labour climate in the past but we have certainly changed that-for being very socially responsive in trying to have a fair representation of our community in our workforce. So I would say we probably did work on employment equity but with a different thrust to it.

Mr. McEwan: I've only been with Trans Mountain for two and a half years, but I had previous experience with an oil company. We were also involved personally within native communities. We felt there was an obligation to proceed on the basis of training some of our native people within the community to be able to apply for certain jobs that were going to become available within the organization. I think there was a sense of obligation or community that something had to be done, and we went ahead and did it

Mr. Maloney: So you would agree with the idea of the social responsibility of BC Telecom, which isn't necessarily good for

Mr. McEwan: Yes, but I think they go hand in hand. I think if the business is flourishing you'll see the community flourishing as well. si l'entreprise est prospère, la communauté le sera aussi.

Ms Baxter: To add to that, our business has changed significantly. Over the last ten or fifteen years the telephony business has changed tremendously. And being in a competitive market now, and under deregulation, certainly our business thrust is going to change too.

Mr. Maloney: There was a comment in your presentation that you feel the merit principle will lead to mediocrity. Could you clarify or explain that again? I didn't quite follow that argument.

Mr. Alley: I'm sorry about that; I was trying to get through it quickly.

In my previous position I used to do a lot of recruiting. We would have certain basic requirements for the job, and we would advertise and interview people who we hoped would meet or exceed those minimum qualifications. Then we would rank them: for sake of argument, from one to fifteen, who were all qualified.

The way I read the bill, it does not require an employer to hire or promote an unqualified person, but you may hire the least-qualified person. So we're not hiring the best; we're hiring one of the lowest of the people who can barely make the

[Traduction]

Avant la mise en oeuvre de cette loi, respectiez-vous les principes de l'équité en emploi?

Mme Baxter: Je ne m'occupe d'équité en matière d'emploi chez B.C. Telecom que depuis trois ou quatre ans. Dans notre entreprise, nous avons certainement fait beaucoup de travail auprès des communautés avant l'entrée en vigueur de la loi. Par exemple, nous collaborions avec la Commission des accidents du travail pour que les accidentés du travail réintégrent la population active. Nous avons travaillé avec beaucoup de communautés ethniques en organisant des ateliers.

Notre façon de pratiquer l'équité en matière d'emploi était bien différente: nous ne considérions pas les chiffres et nous le faisions certainement pour des raisons de responsabilité sociale. B.C. Tel a toujours eu la réputation d'être très juste socialement, en essayant d'arriver à une bonne représentation de la collectivité au sein de sa main-d'oeuvre. Nous avons eu quelques problèmes syndicaux par le passé, mais cela a changé. Je dirais donc que nous avons mis en pratique l'équité en matière d'emploi, mais avec une intention différente.

M. McEwan: Je ne travaille que depuis deux ans et demi chez Trans Mountain mais je travaillais précédemment pour une compagnie pétrolière. Nous avions des relations personnelles avec la communauté autochtone. Nous estimions avoir l'obligation de donner une formation à des autochtones de la communauté, afin qu'ils puissent poser leurs candidatures à certains emplois qui seraient bientôt offerts par la compagnie. Je pense qu'il y avait un sentiment d'obligation ou un sens de la communauté; il fallait faire quelque chose et nous l'avons fait.

M. Maloney: Vous reconnaissez donc que la responsabilité sociale de B.C. Telecom, même si ce n'est pas nécessairement bon pour les affaires?

M. McEwan: Oui, mais je pense qu'ils vont de pair. Je pense que

Mme Baxter: En outre, notre secteur a beaucoup changé. Au cours des 10 ou 15 dernières années, la téléphonie a connu des bouleversements. Comme nous sommes désormais dans un marché concurrentiel, déréglementé, notre orientation commerciale va également évoluer.

M. Maloney: Dans votre exposé, vous avez dit que le principe du mérite pourrait mener à la médiocrité. Pourriez-vous m'expliquer cela? Je n'ai pas bien compris cet argument.

M. Alley: Je suis désolé; j'essayais d'aller vite.

Dans mon ancien emploi, je faisais beaucoup de recrutement. Nous avions des exigences de base pour un emploi, nous annoncions le poste et nous passions en entrevue des gens qui, nous l'espérions, satisferaient ces exigences de base ou les dépasseraient. Nous classions ensuite les candidats en ordre de compétences, par exemple de un à 15.

Si je comprends bien le projet de loi, l'employeur n'est pas obligé d'embaucher ou de donner une promotion à une personne incompétente mais il peut embaucher la personne la moins compétente. Il ne s'agit donc pas d'embaucher le meilleur

qualifications. Consequently, if you're hired into an organization of very high performers, you're probably not going to cut it if you're the least on the list, because the pressure to succeed is going to be too great.

Or if you're hired into a big organization where you think you might be able to hide a little bit, sooner or later your performance standards are going to catch up to you, and the chances of you being promoted are not great.

Mr. McEwan: To tie in with that, with the downsizing we are seeing the expectation is that employees will perform more and better. As Doug was saying, in time it is going to be very difficult to have that individual advance, because they might have the lowest qualifications.

Mrs. Hayes: One of the assumptions of employment equity is that a systemic discrimination exists in society. Four groups are targeted within the Employment Equity Act, past and present or proposed. Do you feel that there is systemic discrimination?

I am from Port Moody—Coquitlam, so I am a west coast person too. Do you feel that there is systemic discrimination in our area against all four groups, or any one or two or three of those four? If I can get a response from each of you, I would really appreciate it.

Ms Baxter: I don't feel that we would ever participate in a discriminatory practice such as that.

I think it's harder for certain groups to make themselves visible in the community, one of them being the first nations groups.

I sit on the board of CCAB, which is the Canadian Council for Aboriginal Business, in trying to get the first nations involved in internship programs within different corporations in the province. I would say that's our hardest area to try to recruit in. But I don't think there are systemic barriers there.

Mrs. Hayes: It's finding them.

Ms Baxter: It is finding them, yes.

Mr. Alley: I concur with Louise. I don't think that within those targeted groups there is necessarily systemic discrimination, any more than there would be in the non-targeted groups.

Mr. McEwan: I would also concur. With the amount of education we have gone through in discussions, I think people in general are supporting employment equity. I don't believe that organizations go out of their way to have systemic barriers within their recruitment or promotional opportunities from within the targeted groups.

Mr. Dominique Scozzafava (Representative, Business Council of British Columbia): I would concur with that. No one can really argue against the goals of employment equity. This harks back to what Doug said in his initial comments. It makes sound business sense and it is socially just. Society is sensitized enough to the need for employment equity.

[Translation]

candidat; on peut donner le poste à celui qui répond à peine aux exigences. Par conséquent, si le dernier candidat de la liste est embauché par une entreprise où les employés ont un excellent rendement, il lui sera impossible d'obtenir des promotions, le succès sera hors d'atteinte.

Ou s'il est employé par une grande entreprise où il croit pouvoir se planquer, tôt ou tard, son rendement sera connu et ses chances de promotion seront très faibles.

M. McEwan: En outre, à cause des réductions des effectifs, on s'attend à ce que les employés travaillent plus et mieux. Comme le disait Doug, avec le temps, il sera très difficile pour cet employé d'obtenir des promotions, parce que ses compétences seront les plus faibles.

Mme Hayes: L'une des prémisses de l'équité en emploi, c'est qu'il y a une discrimination systémique dans notre société. Avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, passée ou projetée, quatre groupes sont désignés. Croyez-vous en l'existence de cette discrimination systémique?

Je suis de Port Moody—Coquitlam, je suis donc moi aussi de la côte ouest. Pensez-vous que dans notre région, il y a de la discrimination systémique contre ces quatre groupes, ou contre l'un d'entre eux? J'aimerais que chacun d'entre vous réponde à cette question.

Mme Baxter: Je ne pense pas que nous adopterions des pratiques discriminatoires de ce genre.

Je crois toutefois qu'il est plus difficile pour certains groupes, comme celui des Premières nations, de se rendre visibles au sein de la communauté.

Je fais partie du conseil d'administration du Canadian Council for Aboriginal Business. Nous voulons faire participer les autochtones à des programmes de stage au sein de diverses entreprises de la province. Je dirais que c'est dans ce groupe qu'il est le plus difficile de trouver des candidats. Mais je pense pas qu'il y ait des barrières systémiques.

Mme Hayes: Le problème, c'est de trouver les candidats.

Mme Baxter: Oui, de trouver les candidats.

M. Alley: Je suis d'accord avec Louise. Je ne pense pas qu'il y ait nécessairement une discrimination systémique contre ces groupes désignés, pas plus qu'envers d'autres groupes.

M. McEwan: Je suis du même avis. Avec toute la sensibilisation qui s'est produite dans le cadre de discussions, en général, la population est en faveur de l'équité en matière d'emploi. Je ne pense que des organisations font exprès d'élever des barrières systémiques contre les groupes désignés, au moment du recrutement ou dans le cadre de promotions.

M. Dominique Scozzafava (représentant, Business Council of British Columbia): Je suis d'accord aussi. Personne ne s'attaquerait aux objectifs d'équité en emploi. Cela revient à ce qui disait Doug au début. Du point de vue des affaires, il est bon de faire preuve de justice sociale. La société est suffisamment sensibilisée à la nécessité de l'équité en matière d'emploi.

[Traduction]

Mrs. Hayes, I'm sure you've seen in downtown Vancouver that the business culture is reflective of the diversity of the city itself and of the need to enhance our opportunities in Latin America and Asia. So there's a business culture that's there. Employment equity is part of

Mrs. Hayes: How much does it cost the two federally regulated companies to get their employment equity programs up? Do you have a ballpark figure?

Ms Baxter: I don't really know if I could give you a price on that. It's certainly something that is just inherent in so many parts of our organization. I know what my budget is for my equity group, but what it costs from the different training aspects across the board in the company. . . We've got 13,000 employees. I'm sorry; I don't know what I could cost that as, but we've spent a tremendous amount of money.

We certainly have the payback from that. We don't argue with that, but it's quite an expense.

Mr. McEwan: I wouldn't have any figures for you either, because we don't keep separate the figures as to what it is costing us for employment equity. It's more a thing we are doing insofar as training, recruiting, educating, attending workshops on the reserves and in communities, and doing seminars is concerned. No, we don't keep track of those costs.

Mr. Alley: We have one member who has told me that he has had to hire a person at least half time just to keep track of all the statistics. That's just to keep track of the paperwork within their company, and they're not a large employer. In that particular part of their business they've got only a couple of hundred people.

Mrs. Hayes: You may be interested in this. A statistic out of the Chamber of Commerce, I believe in Ontario, says that in a 500-employee company it would cost approximately \$100,000 just for the paperwork, which is what you're reflecting in a smaller company.

Mr. Alley: Yes.

Ms Baxter: Easily.

The Chair: Notwithstanding the administrative burden that has been recognized, and considering your position that you support the principle of the bill, is the administrative burden worth the price to pay for it?

Mr. Alley: I don't know that we can answer that yet. In the experience we've had under the current act, the economic conditions haven't allowed us ample opportunity to be able to assess the amount of money that has gone in with the end-result. It will take perhaps several more years to be able to answer that question properly.

Ms Baxter: From the point of view of being able to recruit n a diversified workforce, I'd say that, yes, there are a lot of probably the primary concern we have. There has been a lot of contre, les coûts administratifs

Madame Hayes, vous avez sans doute constaté qu'au centre-ville de Vancouver, la culture du monde des affaires reflète la diversité de la ville elle-même et la nécessité d'accroître nos possibilités en Amérique latine et en Asie. Il y a donc une culture du monde des affaires et l'équité en matière d'emploi en fait partie.

Mme Hayes: Comment en coûte-t-il aux deux sociétés sous réglementation fédérale pour mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi? Avez-vous un chiffre approximatif?

Mme Baxter: Vraiment, je ne sais pas si je pourrais vous donner une idée du coût. Un tel programme fait certainement partie intégrante de nombreux éléments de notre organisme. Je sais quel est mon budget pour mon groupe qui est responsable de l'équité en matière d'emploi, mais pour ce qui est de savoir combien coûte les différents éléments de formation dans l'ensemble de l'entreprise. . . Nous avons 13 000 employés. Je suis désolée; je ne saurais vous dire combien cela coûte mais nous avons dépensé des sommes énormes.

Ces mesures nous rapportent certainement des dividendes. Nous ne le contestons pas, mais cela coûte assez cher.

M. McEwan: Moi non plus, je ne peux pas vous donner de chiffres, car nous ne comptabilisons pas séparément ce que coûte l'équité en matière d'emploi. C'est plutôt un principe que nous appliquons dans nos activités de formation, de recrutement, d'éducation, lorsque nous participons à des ateliers dans les réserves et les collectivités, lorsque nous organisons des colloques. Non, nous n'essayons pas de déterminer ces coûts.

M. Alley: L'un de nos membres m'a dit qu'il a été obligé d'embaucher une personne qui travaille au moins à mi-temps pour tenir toutes ces statistiques. Et ce, uniquement pour s'occuper de toute la paperasse de leur entreprise qui n'a pas un grand nombre d'employés. Dans cette partie de leur entreprise, ils n'ont que quelques centaines d'employés.

Mme Hayes: Vous trouverez peut-être ceci intéressant. D'après des données d'une Chambre de commerce, de l'Ontario je crois, une entreprise qui a 500 employés devra dépenser environ 100 000\$ juste pour la paperasse, ce qui est conforme à ce que vous nous dites au sujet d'une petite entreprise.

M. Alley: Oui.

Mme Baxter: Facilement.

Le président: Malgré le fardeau administratif que l'on reconnaît, et étant donné que vous appuyez en principe ce projet de loi, ces programmes valent-ils le fardeau administratif qu'ils imposent?

M. Alley: Je pense que nous ne sommes pas encore en mesure de répondre à cette question. La conjoncture économique ne nous a pas encore permis d'évaluer les sommes que nous avons investies pour nous conformer à la loi actuelle, ni de les comparer au résultat final. Il nous faudra peut-être encore plusieurs années avant de pouvoir vraiment répondre à cette question.

Mme Baxter: Si nous considérons que nous pouvons recruter au sein d'une population active diversifiée, je dois dire penefits to that. We have a lot of administrative costs, so that is qu'effectivement cela présente de nombreux avantages. Par sont lourds, et c'est

value to it and a lot of value in being able to get a workforce to recognize the value of diversity. From that aspect, I think yes. It's just a matter of whether we can continue going in the same vein when we have our business changed so drastically and we're downsizing at the same time. That's our concern.

The Chair: Taking your concerns into account, if compliance with the act is good business, I want to get a sense that good business translates into the equation that it compensates even more than any administrative cost incurred.

Ms Baxter: A company having a strategy in place for good business encompasses many things and does not have to include legislation. We have to be strategically placed in the market in that way, and it makes good business sense to do so.

• 1715

The Chair: You indicated you support the bill, or the principle of the bill anyway, and yet you indicated as well the mandatory employment scheme as envisioned would not work unless a business case for investment is made. Could you share with the committee what shape that business case for investment has to take?

Mr. Alley: What I meant by that was right now I think there's a perception within the employer community right across Canada that we're already over—regulated. This is just one more regulation. When you add one more regulation onto this, how much more is this costing us, when it's already costing us a great deal to comply with all the other federal, provincial, and municipal regulations?

So what we're looking at is this. When you tell a business you have something for them, an employment equity scheme, I think the immediate reaction of the employer is they don't know that's going to attract investment to Canada or to their own particular locale because it's another regulation. So what we're looking at is some kind of a study or studies that have come out and said for every dollar that's been invested in an employment equity program you get back \$1.10 or \$4, or whatever the answer is. Right now maybe the only place that can be done is in the United States. But I don't think there's been a proper cost-benefit analysis done, or if it has we haven't seen it.

The Chair: Have your companies undertaken such a study in your own firm, to indicate that practising the principle of employment equity, putting it into practice, has in fact resulted in a cost-benefit analysis that is positive?

Mr. Alley: I'm not aware of any of our member companies conducting such a study.

The Chair: Are you predisposed to do such a study?

Mr. Alley: I can't comment whether or not any of our member companies would want to do that.

The Chair: Is it a good thing to do?

Ms Baxter: The only thing I could address is certainly from a point of view of market share we would look at what market share we could maintain by employing those strategies. So I would say yes, we would look at doing that and are looking at doing that now in that aspect.

[Translation]

probablement notre première préoccupation. L'équité en matière d'emploi a une grande valeur et il est très utile d'amener les travailleurs à reconnaître la valeur de la diversité. De ce point de vue, je pense que c'est valable. La question est simplement de savoir si nous pouvons continuer dans la même voie alors que notre entreprise a connu des changements aussi profonds et alors que nous sommes en train de réduire nos effectifs. Voilà ce qui nous inquiète.

Le président: Compte tenu de vos préoccupations, si c'est bon pour les affaires que l'entreprise se conforme, j'aimerais que vous me disiez si les avantages que vous en tirez sont plus importants que l'ensemble des coûts administratifs.

Mme Baxter: Une stratégie de saine gestion comprend de nombreux éléments et l'entreprise qui a une telle stratégie n'a pas besoin d'une loi. À cet égard, nous devons avoir une position stratégique sur le marché et nous le faisons parce que notre sens des affaires nous le dicte.

Le président: Vous nous avez dit que vous appuyez le projet de loi, ou en tout cas, que vous en appuyez le principe, et vous avez également dit que le régime obligatoire envisagé ne saurait fonctionner à moins que nous ne fassions une analyse de rentabilisation de cet investissement. Pourriez—vous dire au comité quel genre

d'analyse doit être faite?

M. Alley: Ce que je voulais dire, c'est qu'à l'heure actuelle, je pense que les employeurs de tout le Canada sentent qu'ils sont déjà trop réglementés. Pour eux, ce n'est qu'un règlement de plus. Combien ce nouveau règlement va-t-il nous coûter, alors que l'observation de tous les autres règlements, fédéraux, provinciaux et municipaux, nous coûte déjà très cher?

Alors, voici ce que nous espérons. Lorsque vous dites à une entreprise que vous avez quelque chose pour elle, un régime d'équité en matière d'emploi, je pense que la première réaction de cet employeur est de se demander si ce nouveau règlement est une bonne façon d'attirer des investissements au Canada ou dans sa propre région. Alors, ce que nous espérons, c'est une étude ou plusieurs études qui indiqueraient que chaque dollar investi dans un programme d'équité en matière d'emploi rapportera 1,10\$ ou 4\$, quel que soit ce rendement. À l'heure actuelle, je pense que le seul endroit où cela peut se faire est aux États-Unis. Mais, je pense qu'il n'existe pas une seule bonne analyse coût-avantage, ou en tout cas, nous n'en avons pas vue.

Le président: Vos sociétés ont-elles entrepris de faire elles-mêmes une telle étude pour déterminer si la mise en pratique du principe d'équité en matière d'emploi donne, dans leur cas, un rapport coût-avantage positif?

M. Alley: À ma connaissance, aucune de nos sociétés membres n'a fait une telle étude.

Le président: Étes-vous disposés à en faire une?

M. Alley: Je ne saurais vous dire si nos entreprises membres voudront ou non le faire.

Le président: Serait-ce une bonne idée?

Mme Baxter: Tout ce que je puis vous dire, c'est que nous voudrions confirmer que ces stratégies nous permettent de maintenir notre part du marché. Alors, nous allons certainement le faire, et en fait, nous le faisons déjà de ce point de vue.

Mr. Alley: It's very easy probably to come up with a rough ballpark figure of what the costs would be of implementing an employment equity scheme in a place of employment. What would be harder to do is come up with the benefits, because that's more a longer-term type of solution. It would take us longer to figure that out because you'd have to look at it over time. Because you've done some training programs you're not going to get a net result right away. Or if you hire someone who has a second or third language in common with a customer you're dealing with overseas, you're not going to see an increase in orders today. It might take two or three years for that individual to develop the markets offshore somewhere.

Ms Baxter: Right. Or just to build the loyalty of that customer.

The Chair: But business-wise, intuitively do you feel it makes good business to proceed that way?

Mr. Alley: Yes. Mr. McEwan: Yes.

The Chair: I would like to come to the hiring process. You indicated the potential threat to the merit principle and you defined "merit" as based on hiring the best qualified candidate. Then you went on to describe that you set a basic minimum standard at the beginning of the hiring process. Then at one point someone mentioned the need for experience.

How do you go about setting the criteria for a job before hiring a potential employee? What are the components of those job requirements that you would include and would publicize?

Ms Baxter: At BC Telecom it would depend what we're hiring for, of course, whether we're hiring for a customer service representative or an operator service. We outline what the criteria of that job are and what the prerequisites of that position would be. That is what we would run our ads in the paper for or what we would recruit for. It would be outlined as the jobs become more complex. That's all outlined in the thing and it reflects what we also use internally.

• 1720

Mr. McEwan: We would do the same as well. We would look at the position for which we are recruiting and look at the need of the team to decide whether the new candidate should have a ticket, be it millwright, heavy duty mechanic, etc. So you look at those types of things.

The Chair: Do you attempt to give a weighted score for each of the criterion in a set of criteria?

Mr. Alley: Each company's method of hiring is going to be different. I've worked for employers who weight all the factors—depending on the job, they may have ten or fifteen factors—and add them up, subsequently hiring the person with the most points. I've also worked with employers who do it differently. They have point—value systems or they look at skills, ability and seniority and weight them differently for different jobs. It depends on what you are recruiting for.

[Traduction]

M. Alley: Il est probablement très facile de calculer de façon très approximative combien coûterait la mise en oeuvre d'un régime d'équité en matière d'emploi dans un lieu de travail. Il serait plus difficile d'en déterminer les avantages, car c'est un effet qu'on ne pourra mesurer qu'à long terme. Il nous faudra plus de temps pour déterminer cela, puisque cela nécessite une analyse à long terme. La mise en oeuvre de programmes de formation ne produira pas de résultats nets immédiats. Ou, si un employeur embauche une personne dont la deuxième ou la troisième langue est celle d'un de ses clients à l'étranger, cela ne fera pas augmenter les commandes du jour au lendemain. Il faudra peut-être deux ou trois ans pour que cet employé établisse des marchés à l'étranger.

Mme Baxter: C'est juste. Ou simplement pour fidéliser ce client.

Le président: Mais, intuitivement, pensez-vous qu'il est avantageux, sur le plan des affaires, d'agir de cette façon?

M. Alley: Oui.

M. McEwan: Oui.

Le président: J'aimerais maintenant parler du processus de recrutement. Vous avez mentionné que le principe du mérite pourrait être compromis et vous avez dit que l'application du principe du mérite consiste à embaucher le candidat le mieux qualifié. Puis vous avez indiqué que vous établissez une norme minimale fondamentale au début du processus de recrutement. Enfin, quelqu'un a mentionné que les candidats doivent avoir de l'expérience.

Comment procédez-vous à l'établissement des critères d'emploi avant d'embaucher un nouvel employé? Parmi les qualifications requises, lesquelles précisez-vous lorsque vous annoncez un poste?

Mme Baxter: À BC Telecom, cela dépend, évidemment, du poste que nous voulons doter, qu'il s'agisse d'un poste de téléphoniste ou de représentant du service aux clients. Nous énumérons les conditions de candidature et les exigences du poste. C'est ce que nous publions dans les annonces que nous plaçons dans les journaux et c'est en fonction de ces critères que nous procédons au recrutement. Plus le poste est complexe, plus les exigences sont précises. Tous ces éléments figurent dans nos annonces et c'est également ce que nous utilisons à l'interne.

M. McEwan: Nous faisons la même chose. Nous examinons le poste que nous voulons doter et nous examinons les besoins de l'équipe afin de déterminer si le candidat doit avoir une carte de qualification, que ce soit comme mécanicien monteur, mécanicien de machinerie lourde, etc. C'est le genre de choses dont nous tenons compte.

Le président: Essayez-vous de donner une note pondérée pour chacun des critères sur votre liste?

M. Alley: Chaque entreprise a sa propre méthode de recrutement. J'ai travaillé pour des entrepreneurs qui pondéraient tous les facteurs—selon le genre d'emploi, ils pouvaient avoir 10 ou 15 facteurs—et qui les additionnaient, pour ensuite embaucher la personne qui avait la note la plus élevée. J'ai aussi travaillé avec des employeurs qui procédaient autrement. Ils avaient un système de cotes numériques ou alors ils examinaient les compétences, l'aptitude et l'ancienneté, auxquelles ils accordaient des pondérations différentes selon les emplois. Cela dépend toujours du poste à doter.

I think what Louise and Dominique haven't come right out to say—I know both their companies do it—is that when they hire for entry level positions, they're also thinking of hiring in terms of what the person is going to be able to do for them anywhere from five to twenty years from now. You do not hire them just for the entry level position. You hire them for the future, so you are also looking at some kind of qualifications for down the road. So while there certainly is an obligation on behalf of all employers to train their people, you want them to come in with a minimum standard that you know is going to get them further down the road and further up in the corporation.

The Chair: What recommendations would you give to the committee to ensure that there is in fact no bias in the hiring process, complex as it is? To guard against attitude, perception and bias, which is subjective and hard to document objectively-how do you ensure it doesn't happen?

Ms Baxter: From my point of view, what we do actively in our employment standards and in our tests is to have our general tests designed so that they are not biased to any of the designated groups. They are not gender-biased. We are very careful about what we do that way. We work with outside consultants, and that's part of the criteria. So I would feel very secure in saying there are no biases inherent in the testing that we do at BC Telecom.

Mr. McEwan: Really, the only way is—and we are going to be undergoing a systems review process—to look at the various components of recruitment, transfers or whatever. You can actually then find out if there are any concerns within those factors that could potentially be any sort of discrimination and you can eliminate them.

Mr. Alley: I think if employers don't look at the targeted groups. they're excluding over 70% of the workforce. It doesn't make any sense to exclude all those people, because it's becoming an increasingly larger size of the workforce.

The Chair: I'm sorry. I have just been advised by the clerk that we have consumed our time. We thank you for your valuable contribution to our proceedings. Thank you all, on behalf of the

Mr. Alley: Thank you very much, Mr. Chair.

Ms Baxter: Thank you very much. Mr. McEwan: Thank you, Mr. Chair. [Translation]

Je pense que ce que Louise et Dominique n'ont pas dit explicitement—et je sais que leurs deux entreprises le font c'est que lorsqu'ils embauchent quelqu'un pour une poste de débutant, ils songent également à la contribution que cette personne pourra faire dans cinq ans ou dans 20 ans. Cette personne n'est pas embauchée uniquement pour un poste de débutant. Elle est embauchée pour l'avenir, de sorte que l'employeur cherche également certaines qualifications qui seront utiles plus tard. Alors s'il est vrai que tous les employeurs sont obligés de former leurs employés, ils cherchent à recruter des gens qui ont un minimum de compétences qui leur permettront de faire leur chemin et de grimper l'échelle hiérarchique.

Le président: Quelles recommandations pourriez-vous nous faire pour éviter que le processus de recrutement, tout complexe qu'il soit, ne soit pas discriminatoire? Comment pouvons-nous le mettre à l'abri des attitudes, des perceptions et des préjugés, qui sont subjectifs et difficiles à documenter de façon objective? Comment pouvons-nous empêcher la discrimination?

Mme Baxter: Pour notre part, nous établissons des critères généraux afin que nos normes et nos critères d'emploi ne reflètent pas un parti pris contre l'un des groupes désignés. Il n'y a pas de discrimination fondé sur le sexe. Nous y veillons très attentivement. Nous travaillons avec des consultants de l'extérieur et cela fait partie de nos critères. Alors, je n'hésite pas à dire que les tests que nous faisons à BC Télécom ne reflètent aucun parti pris inhérent.

M. McEwan: En fait, la seule façon — et nous allons entreprendre un examen de nos systèmes—c'est d'examiner les divers éléments du processus de recrutement, de mutation, etc. Ensuite, il est possible de déterminer si ces facteurs posent des problèmes qui pourraient éventuellement être discriminatoires et de les éliminer.

M. Alley: Je pense que si les employeurs excluent les groupes cibles, ils excluent du même coup plus de 70 p. 100 de la population active. Ça n'a aucun sens d'exclure toutes ces personnes, qui constituent une proportion de plus en plus importante de la population active.

Le président: Je suis désolé. Le greffier m'informe que notre temps est écoulé. Je vous remercie pour votre précieuse contribution à nos délibérations. Je vous remercie au nom du comité.

M. Alley: Merci beaucoup, monsieur le président.

Mme Baxter: Merci beaucoup.

M. McEwan: Merci, monsieur le président.

• 1725

• 1729

The Chair: I'd like to resume the proceedings of the committee and welcome Mr. Gordie Westrand from the International Long- bienvenue à M. Gordie Westrand, qui représente la International shoremen's and Warehousemen's Union.

1730

Gordie Westrand (President, International Longshoremen's and Warehousemen's Union): Thank you Mr. Longshoremen's Chairman. My only concern is that because I was only made monsieur le président. Étant donné que ce n'est qu'il y a trois

Le président: Nous allons reprendre nos travaux. Je souhaite la Longshoremen's and Warehousemen's Union.

M. Gordie Westrand (président, International and Warehousemen's Union): Merci, aware of the desire of the committee to have me speak three heures que j'ai appris que le comité voulait m'entendre, mes

hours ago, some of my remarks may be a little disjointed and some of my concerns may not be expressed as fully. I understand the committee has listened to a large number of people, and we appreciate the fact you have invited us.

One of the things I should quickly go over is exactly how large our union is and the area we take in. We are more than just a longshoremen's union as many unions have started to grow in other areas.

In British Columbia we have 4,765 members, and 547 of them are women. In Saskatchewan we have 8,170 members with 2,758 women members. We have four divisions, and this is where the confusion starts. They are the longshore division; the retail-wholesale division in British Columbia; the grain services union, mainly in Saskatchewan; and the retail-wholesale division in Saskatchewan. The bulk of our people are actually in Saskatchewan in those other divisions.

I represent all of the divisions, but I am primarily the chief negotiator and representative for the longshore division. I'll speak mostly about what happens in British Columbia in the longshore division because it has run into the most problems with the equity issue.

When we first started addressing the equity issue in the early 1990s we went through several evaluations and tests. We even went through a survey to see what we could do and where our shortfalls were on the equity issue. We found we had met the test of employment equity in all areas except in the area of women, and we started to look at different ways we could address the issue.

We ran into a very serious problem between 1991 and 1994, and that was an extreme downturn in work. In 1991, for instance, we had 4,900,000 hours in the industry. In 1993 we had 4,300,000, so we had lost almost 700,000 hours total in a matter of 2 years.

It didn't mean we stopped hiring more people, but the people at the bottom of the work picture were not getting any work, and it discouraged people from staying in the industry. We tried to get more women to stay in the industry who were coming down to the waterfront, but because they had to meet their obligations they moved on. All of a sudden we were losing 100% of the men in the industry, and we were losing the same number of women. Prior to that we were retaining 11% of the men and 16% of the women

There has always been a problem with our system in the industry. It takes approximately 12 years to become a longshoremen or union member. You have to work through several boards. You have to work through a sign-in sheet, which is just a sheet of paper you sign daily. You stay there for approximately two years. The earning power during those two years may be a maximum of \$2,500 a year, which is the amount in a good year such as last year.

In the third year, you may go up to what we call the T-board. At the top end of the scale, you may see it increased up to \$16,000. Then, from that period on, we hope you earn enough money to maintain your status on the waterfront.

[Traduction]

remarques seront peut-être décousues et je n'expliquerai peut-être pas mes préoccupations aussi bien que je le devrais. Si je comprends bien, le comité a déjà entendu pas mal de témoins et nous apprécions le fait que vous m'ayez invité.

Je devrais peut-être vous parler de l'importance de notre syndicat et des personnes qu'il représente. Nous ne sommes pas simplement un syndicat qui représente des débardeurs, nous nous sommes étendus aussi à d'autres domaines.

En Colombie-Britannique, nous regroupons 4765 membres dont 547 femmes. En Saskatchewan, nous avons 8 170 membres dont 2758 femmes. Nous avons quatre divisions, ce qui provoque sans doute la confusion. Il y a d'abord la division des débardeurs, la division du détail et du gros en Colombie-Britannique, le syndicat des grains, surtout en Saskatchewan, et la division du détail et du gros en Saskatchewan également. La plupart de nos membres de ces autres divisions viennent de la Saskatchewan.

Je représente toutes ces divisions, mais je suis avant tout négociateur en chef et représentant de la division des débardeurs. Je parlerai surtout de la situation en Colombie-Britannique dans la division des débardeurs qui est celle qui a connu le plus de problèmes sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

Lorsque nous avons commencé à nous préoccuper de cette question au début des années quatre-vingt-dix, nous avons procédé à plusieurs évaluations et tests. Nous avons même procédé à un sondage pour voir ce que nous pourrions faire et quelles étaient nos lacunes dans ce domaine. Nous nous sommes rendus compte que nous avions satisfait aux critères d'équité en matière d'emploi pour les différents groupes à l'exception des femmes et nous avons essayé de voir ce que nous pourrions faire de ce côté-là.

Entre 1991 et 1994, nous avons connu de sérieuses difficultés à cause de la diminution importante dans le nombre d'heures de travail. En 1991, le nombre d'heures totales travaillées était de 4 900 000 alors qu'en 1993 il était tombé à 4 300 000, soit une perte de 700 000 heures en deux ans.

Nous n'avons pas arrêté d'embaucher, cependant, mais les employés tout au bas de l'échelle n'avaient plus de travail, ce qui a découragé bien des gens. Nous avons essayé de garder davantage de femmes sur les quais, mais on n'a pas pu les retenir à cause des difficultés. à coup, nous perdions 100 p. 100 des hommes et le même pourcentage de femmes. Auparavant, nous pouvions garder 11 p. 100 des hommes et 16 p. 100 des femmes.

Nous avons toujours eu des problèmes à cause du temps qu'il faut pour devenir débardeur ou membre du syndicat. Il faut en effet attendre 12 ans avant de le devenir. Il faut être accrédité par différents conseils et signer une feuille de présence quotidienne, cela pendant deux ans. Les gains au cours de ces deux années ne dépassent guère 2 500\$ par année, et cela dans une bonne année, comme l'année passée par exemple.

Au cours de la troisième année, on est accrédité et l'on peut aller jusqu'à gagner 16 000\$ au haut de l'échelle. À partir de cette période, il est à espérer que le salaire sera suffisant pour conserver son statut de débardeur.

Our experience is that the women we attempted to keep had certain obligations. They couldn't meet certain obligations and they moved

We've taken a look at your changes to the act in Bill C-64. We still maybe comment on that.

In the area of identification, I see there still is an encouragement for self-identification. We are not opposed to self-identification. Likewise, we're not opposed to any way of identification. The biggest problem we've seen though is that quite often we cannot, through self-identification, seem to identify what is really reflected out in the workforce.

Let me give you an example. We sent out a survey in the early 1990s to Local 515 of the ILW in Port Simpson. We found out that, lo and behold, nobody answered the survey at all. At that time, we had some 90 members in 515. Because there wasn't a response, the assumption then had to be taken that they were all white Anglo-Saxon males. The fact is that Port Simpson is one of our two jurisdictional areas in which we hire nothing but aboriginals. It's a band called the Port Simpson band; it's the Tsimpsean Band. As I said, we only hired aboriginals. But because of the process of self-identification, we could not turn around and take the assumption that there were 90 aboriginals there.

We also had a problem with identifying people in Vancouver who were from minorities. The problem was simply because there was a problem with the language barriers when giving them the surveys. The problem was sending the proper language survey out to them. You have to understand that we have people from Indonesia, India and the Hispanic nations. It's a very broad mix. Longshore work tends to attract people who would feel uncomfortable in any job interview system. The way it works is that we hire people when we need them. As long as they can show the physical skills, we quickly employ them.

Another issue we would like to talk about is enforcement. We ran into a serious problem with what we call the scatter-gun approach. The gentleman from the business council indicated that longshore has a responsibility, for instance, because we control the dispatch centres. He was correct in this one aspect: we control all the dispatch centres except the one with the problem, which is Vancouver. Vancouver is controlled by the employer. The other dispatches are run by the union. Therefore we have a responsibility by running those dispatches to be answerable to any problems in the dispatch. We accept that responsibility.

I will give you an example of how we got into the problem of the shotgun approach. A person had a problem in one of our locals. She put in a grievance with the local and then put in a grievance with the CLRB. She then put in a grievance with the Human Rights Commission, all at the same time.

[Translation]

Les femmes que nous avons inscrites avaient certaines obligations personnelles et n'ont pu satisfaire aux exigences de l'emploi. Elles sont donc parties.

Nous avons étudié les modifications que vous proposez à la loi believe there is some room for improvement, and we would like to dans le projet de loi C-64. Nous estimons que le projet de loi pourrait être encore amélioré et nous aimerions vous en parler.

> En ce qui concerne l'identification, le projet de loi encourage toujours l'auto-identification. Nous ne nous opposons pas à ce concept. Cependant, nous ne nous opposons pas à ce que l'employé soit identifié d'une façon ou d'une autre. Le plus grand problème c'est que si l'on doit se fier à l'auto-identification, on ne peut pas vraiment savoir quelle est la véritable composition de la maind'oeuvre.

> Je vais vous donner un exemple. Nous avons procédé à un sondage au début des années quatre-vingt-dix auprès de la section locale 515 du ILW à Port Simpson. Nous avons été vraiment surpris de voir que personne n'a répondu aux questions. À l'époque, cette section se composait de 90 membres. Étant donné que personne n'a répondu, on a dû supposer que toutes les personnes étaient des mâles blancs d'origine anglo-saxonne. Le fait est que Port Simpson est une des deux régions où nous n'engageons que des autochtones. Nos employés viennent de la bande Tsimpsean de Port Simpson. Comme je l'ai dit, nous n'engageons que des autochtones, mais à cause du processus d'auto-identification, nous ne pouvions pas prétendre que les 90 membres étaient autochtones.

> Nous avons également eu des problèmes à identifier des minorités à Vancouver. Le problème était un problème de langue. Il fallait envoyer le sondage dans la langue de nos différents membres. Nous avons des employés qui viennent d'Indonésie, de l'Inde et des pays hispanophones. Il s'agit donc d'une grande variété de langues. De façon générale, les personnes qui sont attirées par notre travail ne sont pas celles qui réagissent très bien à une entrevue d'emploi. De toute façon, nous engageons nos employés quand nous en avons besoin. Pour autant qu'ils satisfassent aux exigences physiques de l'emploi, ils se trouvent engagés.

> Nous aimerions également parler de la question de la conformité. Notre syndicat a connu une situation très difficile à cause de ce que j'appelle l'approche tous azimuts. Le témoin du Business Council a parlé de la responsabilité de notre syndicat étant donné que nous contrôlons les centres de placement. Il a raison, nous contrôlons tous les centres à l'exception de celui de Vancouver où les problèmes se trouvent précisément. À Vancouver, le centre de placement relève de l'employeur. Dans les autres localités, il relève du syndicat. Nous assumons donc nos responsabilités en ce qui concerne le placement.

> Je vais vous expliquer le problème que nous avons connu à cause de l'imprécision du processus. Une de nos employés, qui avait des problèmes avec sa section locale, a présenté un grief auprès de sa section et du CCRT. Elle a présenté également un grief auprès de la Commission des droits de la personne. Elle a fait tout cela en même temps.

[Traduction]

• 1740

We went through the union grievance. It was not acceptable to her.

We encouraged her to proceed, then, to the next step, and she went to the CLRB. We went through the process there. The CLRB pointed out that the rule she should have been aware of hadn't been properly posted and told us we had to post it, but otherwise, it was status quo. She agreed to that and signed a document to that effect.

We assumed, then, that the human rights complaint would be dropped, and for the next six months we argued over whether or not it should be dropped.

In that kind of situation where two government agencies were in control of the complaint, we felt intimidated or as if we were working on a moving horizon, something that wouldn't be allowed in labour relations. A moving horizon is every time you move closer to a settlement, it keeps moving away from you.

So we are of the opinion that in the enforcement area there should be only one agency you would have to go to. We have our own preference, and that is through human resources and CLRB. Our only reason is that we have always felt comfortable that the CLRB was "the people's court" and that it has always acted responsibly in du peuple et s'est toujours acquitté de son mandat en faisant preuve complying with that mandate.

Another issue is the issue to accommodate. We have struggled with the issue to accommodate. It has again to do with women. We have worked out a process of accommodating on the job for certain jobs where women have problems. However, where we run into difficulty is in always wondering whether we have complied with the act completely. We feel uncomfortable with the idea of saying, we believe we have accommodated to the maximum, but there's a possibility of that person appealing. If there was an agency or some kind of whistle-blower who could step in and say to us, you've accommodated adequately or not adequately—in other words, taken a judgment shot at whether we have to improve the system or whether the system is working. . .

One of the questions I have been asked is, how do we meet the mandate of employment equity if we are lacking in the area of women employed on the waterfront? I'm going to make a suggestion to you, and that is that education is the only answer I have been able to see so far. The reason behind that is that it would go back to the issue of the first three or four years being economic hardship. Those hardships are always going to restrict people. If people have certain responsibilities, then they aren't going to be able to maintain their position on the waterfront.

However, what we hoped to do was look for women with trade skills. We tried a process of going out and advertising, encouraging women to come down and take the regular labour jobs, and it just wasn't working. So we went to the trade schools. We went to BCIT in particular, and in 1993 we asked them to give us a list of those trade skills we were looking for. The ones that seemed to be the most successful were heavy duty mechanics and electricians. Lo and behold, we found in 1993 that registered in apprenticeship courses at BCIT we had zero heavy-duty mechanics and four electrical apprentices.

Nous avons étudié le grief qu'elle avait soumis au syndicat, mais elle n'a pas accepté notre règlement.

Nous l'avons ensuite encouragée à poursuivre à l'étape suivante, le CCRT. Le CCRT a fait remarquer que le règlement dont l'employée aurait dû être au courant n'avait pas été affiché comme il se devait, nous a enjoint de le faire, sans pour autant modifier quoi que ce soit à la situation. L'employée a signé un document pour dire qu'elle acceptait ce règlement.

Nous avons pris pour acquis que dans une telle situation, la plainte auprès de la Commission des droits de la personne aurait été abandonnée, mais pendant les six mois qui ont suivi, on a discuté pour savoir si la plainte devrait être abandonnée ou non.

Dans ce genre de situation où deux organismes gouvernementaux s'occupent de la même plainte, nous nous sommes sentis intimidés et jamais sûrs de la situation. Il semblait que les règles changeaient constamment.

Nous pensons donc qu'il n'y a qu'un seul organisme gouvernemental qui devrait être chargé de l'application de la loi. Personnellement, nous préférerions qu'il s'agisse des ressources humaines et du CCRT. Nous estimons en effet que le CCRT a toujours été le tribunal de responsabilité.

Une autre question est celle de l'adaptation. Nous nous sommes débattus avec cette question qui concerne une fois de plus les femmes. Nous avons prévu un processus d'adaptation pour certains postes lorsque les femmes ont des problèmes. Cependant, notre difficulté est de savoir si nous avons respecté la loi à 100 p. 100. Nous n'aimons pas penser que nous avons fait le maximum quand subsiste toujours la possibilité que quelqu'un puisse nous poursuivre. Il serait peut-être bon que quelqu'un puisse nous dire si nous avons satisfait ou non aux exigences, si nous devons améliorer les choses ou pas.

On m'a posé la question de savoir comment notre syndicat peut satisfaire aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi si nous n'avons pas suffisamment de femmes qui travaillent comme débardeurs. Je vais vous dire ceci: ce n'est que grâce à l'éducation que l'on arrivera à quelque chose. En effet, dans notre travail, les trois ou quatre premières années sont très difficiles d'un point de vue économique. Cela empêchera toujours certaines personnes de venir travailler chez nous, notamment les personnes qui ont des obligations et qui ne pourront rester chez nous.

Cependant, nous espérons pouvoir embaucher des femmes de métier. Nous avons fait de la publicité, nous avons encouragé les femmes à faire un travail de manoeuvre chez nous, mais cela n'a pas fonctionné. Nous sommes donc allés dans les écoles de métier, notamment à BCIT, et en 1993, nous avons demandé à cet institut de nous donner la liste des métiers spécialisés dont nous avons besoin. Il s'agissait surtout d'électriciens et de mécaniciens de machinerie lourde. Voilà que nous avons constaté en 1993 qu'il n'y avait aucune mécanicienne de machinerie lourde inscrite dans les cours d'apprentissage au BCIT, et qu'il y avait quatre apprentis-électriciennes.

[Translation]

1745

We gave out our information and our brochures to those four electricians, but it's pretty hard, when other people are trying to attract people into their workforce for the same reasons, to bring them again into our part of the industry. While we can offer them better employment probably in the area of starting salaries of \$25,000 or \$30,000, it isn't as attractive as full employment in other areas.

I don't know how we do that in the education field with heavy—duty mechanics and electricians and other trades, but there seems to be a barrier in that a lot of women—I don't know if it's self—imposed or how it's imposed—have indicated to us those are not the traditional areas they want to go into. We should try to educate, I guess, through the school system that these jobs are available to them and we are looking for people with those skills.

The Chair: Thank you so much, Mr. Westrand. Mrs. Gagnon, do you have a question?

Mme Gagnon (Québec): Bonjour, monsieur. Je me nomme Christiane Gagnon et je suis porte-parole de l'Opposition officielle, c'est-à-dire du Bloc québécois, pour la condition féminine.

C'est ce qu'on appelle un secteur de métiers non traditionnels. Il est vrai que ce sont souvent des métiers méconnus des femmes, et pas parce qu'elles ne peuvent pas faire ces métiers. On doit faire toute une éducation auprès des femmes et des groupes de femmes à ce sujet. Au Québec, on fait beaucoup. On a publié un répertoire des métiers non traditionnels et, pour les employeurs, on peut retrouver les endroits où on pratique les métiers non traditionnels.

Vous avez parlé de la proportion des femmes. Combien de femmes avez-vous au sein de votre organisme?

Mr. Westrand: Are you asking about the longshore division or the other divisions?

Mme Gagnon: Les deux, pour que je puisse comparer. Vous avez dit que c'était au sujet des femmes que vous aviez le plus de problèmes. J'aimerais connaître la proportion des femmes par rapport à celle d'autres groupes désignés.

Mr. Westrand: In the longshore division we have 110 women of the 2,900 longshore people. In the retail—wholesale, of the 7,000 members we have 2,700 members who are women. In the grain services division, which is a division of those people working in the elevators on the prairies, we have 3,000 members and 400 of them are women.

Mme Gagnon: J'aimerais que vous compariez ce chiffre à celui d'autres groupes désignés comme les minorités visibles et les personnes handicapées. Quels sont les groupes les mieux représentés au sein de votre organisme?

Mr. Westrand: In the longshore division, aboriginal. In the other divisions, concerning the other groups, I would have a hard time speaking on that. I couldn't comment on those.

Mme Gagnon: Vous avez dit dans votre exposé que les femmes ne pouvaient pas remplir toutes les obligations de certaines tâches. Est—ce à cause d'un manque de force physique ou parce que les femmes font moins l'apprentissage de certaines techniques? Nous avons donné notre documentation et nos brochures à ces quatre électriciennes, mais il est assez difficile de les attirer vers notre secteur, vu que d'autres employeurs cherchent à les attirer également. Même si nous offrons peut-être un meilleur salaire d'embauche, à 25 000\$ ou 30 000\$, ce salaire n'est pas aussi intéressant que celui que peut offrir un emploi dans d'autres secteurs

Je ne sais pas ce qu'il faut faire du côté de la formation pour ce qui est des mécaniciennes de machinerie lourde, des électriciennes et d'autres métiers, mais il semble qu'il existe un obstacle, car beaucoup de femmes nous ont dit qu'elles ne s'intéressent pas à ces domaines. Je ne sais pas s'il s'agit d'un obstacle que les femmes s'imposent, ni comment cet obstacle est imposé. Je suppose qu'il faut passer par les écoles et essayer d'informer les étudiants et les étudiantes que des emplois existent dans ce secteur et que nous cherchons des employés avec les compétences voulues.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Westrand. Avez-vous une question à poser, M^{me} Gagnon?

Ms Gagnon (Québec): Good afternoon, sir. My name is Christiane Gagnon, and I am the critic for the official opposition, that is the Bloc québécois, on the status of women.

Your sector has what is known as non-traditional jobs. It is true that these fields are often unknown to women, not because they are unable to do the jobs. What we need is an education campaign for women and women's groups in this regard. In Quebec, a great deal is being done. A listing of non-traditional jobs has been published, and, for employers, there is a list of places where non-traditional jobs are done by women.

You spoke about the representation of women. How many women do yo have in your organization?

M. Westrand: Vous parlez de la division des débardeurs ou des autres divisions?

Ms Gagnon: Both, so that I can make some comparisons. You said that you had the most problems with respect to women. I would like to know the percentage of women in your organization compared to the other designated groups.

Mr. Westrand: Sur un total de 2 900 débardeurs, il y a 110 femmes. Dans le secteur de gros et de détail, sur les 7 000 membres, nous avons 2 700 femmes. Dans la division des services du grain, qui représente les employés qui travaillent dans les silos dans les Prairies, nous avons 3 000 membres, dont 400 sont des femmes.

Ms Gagnon: Could you please compare this figure to that for other designated groups, such as visible minorities and persons with disabilities. Which groups are best represented within your organization?

M. Westrand: Dans la division des débardeurs, ce serait les autochtones. J'aurais du mal à me prononcer sur la représentation des autres groupes dans les autres divisions. Je ne saurais dire.

Ms Gagnon: You said in your statement that women could not perform all the duties of some jobs. Is this because of a lack of physical strength, or because fewer women take training in some jobs?

Mr. Westrand: By meeting their obligations, I meant their financial obligations. Where they find the difficulty is if they're only earning \$2,500 a year for the first two years, and if they are the sole supporters of a family, you can see they have to find another source of income.

[Traduction]

M. Westrand: Quand j'ai parlé de remplir les obligations, je parlais de leurs obligations financières. Si elles ne gagnent que 2 500\$ par an pendant les deux premières années, il est évident qu'elles vont devoir trouver une autre source de revenu si elles subviennent seules aux besoins de leurs familles

• 1750

As for obligations on the job, if you're talking about the accommodation issue, most of the work now has been automated. There are odd occasions when we run into jobs requiring basic strength. They're what we call "bull jobs", and I'll give you an example.

We have sack-flour jobs on occasion, and the sacks weigh anywhere between 100 pounds to 120 pounds. In these kinds of situations, a number of women have done these jobs. But there have also been a number of women who have said they physically couldn't do it. We give them two kinds of accommodations: we get another worker who is working with them at the time to do what we call a "double-up" -- one lifts up one end of the sack and the other person lifts the other end. But that's still too difficult for them sometimes, so what we then do is allow them to call a replacement for the day. There is no penalty or no opportunity of any kind for disciplinary action.

Mme Gagnon: Merci.

The Chair: Thank you, Ms Gagnon.

I have just one quick follow-up on that. Did you say \$2,500 per year?

Mr. Westrand: That's correct.

The Chair: Mr. Telegdi has the floor.

Mr. Telegdi: Thank you very much, Mr. Chair.

First, let me thank you for your hospitality when I was there visiting you with Anna Terrana.

Mr. Westrand: Thank you for coming.

Mr. Telegdi: I see you have the sunshine coast in the back there. It looks nice in the picture, and it looks much better when you see it mais elle est encore bien plus belle dans la réalité. live.

Having said that, there is no question about the issue of self-identification that you identified. We have been asking all the witnesses, and you certainly made that point to me when I was there.

In terms of accommodation, you mentioned to Anna and myself how you were doing some accommodation in terms of a developmentally handicapped person. You also mentioned the kinds of problems it has caused you.

Mr. Westrand: Yes.

Mr. Telegdi: Could you expand on that for the committee?

Mr. Westrand: We have had a lot of success in the handicapped area. I guess we have also had not a number, but one or two failures, and I'll give you an example. The union grieved it up to a certain point, but with one individual the

En ce qui concerne les exigences du travail, dans le contexte de l'adaptation, la plus grande partie du travail est maintenant automatisée. En de rares occasions, nous devons effectuer des tâches nécessitant de la force physique. Ce sont les tâches dures.

Nous devons parfois manipuler des sacs de farine qui peuvent peser de 100 à 120 livres. Des femmes ont déjà été appelées à effectuer ce travail. Certaines refusaient en prétextant qu'elles n'avaient pas la force nécessaire. L'adaptation peut se faire de deux façons dans ce genre de situation: nous demandons à un collègue de travail d'aider la personne-chacun lève un bout du sac. Parfois, c'est encore trop difficile pour la personne. À ce moment-là, nous lui permettons de demander un remplaçant pour la journée. Il n'y a pas de pénalité ou de possibilité de mesures disciplinaires.

Ms Gagnon: Thank you.

Le président: Merci, madame Gagnon.

J'aimerais avoir une précision. Vous avez bien dit 2 500\$ par année?

M. Westrand: Oui.

Le président: Monsieur Telegdi, vous avez la parole.

M. Telegdi: Merci beaucoup, monsieur le président.

D'abord, merci de votre accueil lorsque je suis venu avec Anna Terrana.

M. Westrand: Merci de votre visite.

M. Telegdi: Je vois la côte à l'arrière. Elle est jolie sur l'écran,

La question de l'auto-identification que vous avez mentionnée est importante. Nous avons posé des questions à tous nos témoins à ce sujet. Vous m'en avez parlé lorsque je suis venu vous voir.

En ce qui concerne les mesures d'adaptation, vous nous avez indiqué, à Anna et à moi, que de telles mesures étaient prises dans le cas des personnes handicapées par un retard de développement. Vous avez également parlé des problèmes que cette situation vous avait causés.

M. Westrand: Oui.

M. Telegdi: Pouvez-vous développer ce point davantage pour le

M. Westrand: Nous avons eu beaucoup de succès en ce qui concerne les handicapés. Nous avons également connu un échec ou deux, et je vous donne un exemple. Le syndicat a présenté des griefs jusqu'à un certain palier à ce sujet, mais dans un cas

employer had to take action and refused him employment on the waterfront. The reason was simply that he was getting what we call "in the bite". There were a number of times when he was nearly killed. We had operators who actually took the position that they were not prepared to work while he was around them.

The only work that is close to being dangerous—by dangerous, I don't mean you're constantly living in a life-anddeath situation, but you're not working around heavy equipment—is what we call "checking". It used to be that you just wrote down a number, but checking has now become a very highly skilled part of the industry. We're into computers and other high-skill jobs and these people have not been able to maintain these kinds of jobs. This individual was just a danger to himself and to everybody else.

What happened afterwards, then, was that there was an appeal to Human Rights. There have been several appeals. I don't know what the employer has paid in financial costs, but I know they have spent a horrendous amount of money in defending their position. As I said, we grieved the issue up to a certain point, but we were convinced at one point in time that it was obvious this man was going to lose his life if he continued on the waterfront.

Mr. Telegdi: On that point, I believe the employer was the B.C. Maritime Employers Association.

Mr. Westrand: That is correct.

• 1755

Mr. Telegdi: Can you just underline again how long that has been

Mr. Westrand: I believe it has been close to six to eight years now, that one case.

Mr. Telegdi: My understanding from your side as well as from the one point could cope safely, became a danger to himself and others. That's what my understanding is.

Mr. Westrand: The problem was he couldn't cope.

We had another person similar to him who was severely mentally handicapped but who could cope. He was very successful. He not only worked his way through the casual boards, but he also became a union member. He was close to retirement, and he lived a good and successful life. Unfortunately, he just recently died.

Mr. Telegdi: I think one area the committee probably has trouble understanding is that in year one people will make \$2,500. Essentially, what this means is—

Mr. Westrand: And year two.

Mr. Telegdi: Oh, year two.

Mr. Westrand: Years one and two.

Mr. Telegdi: Right. What this essentially means is that somebody has to report to the job site every day. If there's nobody there, then they get sent out on work.

[Translation]

l'employeur a dû agir et refuser à la personne l'accès au quai. Il se trouvait que la personne commençait à être un danger. Elle est venue près de se faire tuer à plusieurs reprises. Certains opérateurs refusaient carrément de travailler lorsque cette personne se trouvait sur les lieux.

Le seul travail qui est moins dangereux—lorsque je parle de travail dangereux, je ne veux pas dire qu'une personne est constamment en danger de mort, mais qu'elle travaille à proximité de matériel lourd-est ce que nous appelons «la vérification». Auparavant, il s'agissait simplement de noter un chiffre. Maintenant, ce travail est devenu spécialisé. Tout est informatisé et il y a de nombreuses spécialités. Les gens dans cette situation n'ont pas accès à ce travail. Cette personne était un danger pour elle-même et pour les autres.

Dans son cas, un appel a été interjeté auprès de la Commission des droits de la personne. En fait, il y a eu plusieurs appels. Je ne sais pas quels ont été les frais pour l'employeur, mais je sais qu'il lui en a coûté beaucoup pour défendre sa position. Le grief a suivi la procédure jusqu'à un certain palier, comme je l'ai dit, mais nous avons fini par reconnaître que l'homme en question risquait d'être tué s'il continuait de travailler sur les quais.

M. Telegdi: Je pense que l'employeur dans cette affaire était la B.C. Maritime Employers Association.

M. Westrand: En effet.

M. Telegdi: Pouvez-vous indiquer combien de temps l'affaire a duré?

M. Westrand: Je pense que c'est près de six ou huit ans.

M. Telegdi: Je crois comprendre que de votre point de vue, employer's side is that there was a situation where the work situation comme du point de vue de l'employeur, même si la personne a pu on the waterfront evolved to the point where this individual, who at travailler pendant un certain temps de façon sécuritaire sur les quais, elle est devenue à la longue un danger pour elle-même et les autres. C'est bien la situation.

> M. Westrand: Le problème, c'est que la personne ne pouvait pas faire le travail.

> Nous avons eu un cas semblable où la personne, même si elle avait un handicap mental grave, pouvait effectuer le travail. Elle se tirait très bien d'affaire. Après avoir été employée occasionnelle, elle est devenue membre du syndicat. Elle est presque parvenue à la retraite et a eu une bonne carrière. Malheureusement, elle est décédée il y a peu de temps.

> M. Telegdi: Le comité a probablement du mal à comprendre qu'une personne gagne 2 500\$ la première année. C'est essentiellement dû au fait...

M. Westrand: Ainsi que la deuxième année.

M. Telegdi: Oh, la deuxième année.

M. Westrand: La première et la deuxième années.

M. Telegdi: Très bien. Ce qui signifie qu'une personne se présente au travail tous les jours. S'il n'y a personne d'autre, elle est envoyée au travail.

Mr. Westrand: Yes.

Mr. Telegdi: I just want to make sure the committee understands that, that every day you have to report to a job site. In some cases you have a couple of job sites you're supposed to report to, one in Vancouver and one out in New Westminster.

Mr. Westrand: Sometimes people go out to New Westminster.

These people usually go down for the 8 a.m. start. They show up at the dispatch hall. They show up at 7 a.m., and they usually leave round 9 a.m. They also then show up at 3 p.m. and leave around 4 p.m. So it's twice a day they usually show up. We had last year, to give you an example, 610 new people who registered or started employment. You can write this one down: the average number of hours worked was 10:15 hours.

Mr. Telegdi: For the year?

Mr. Westrand: For the year. Those people who started last year who didn't get discouraged and who maintained employment down there averaged 105 hours. The average wage was \$22.71.

Mr. Telegdi: Through self-selection, people stop coming, so the ones who keep coming move up.

Mr. Westrand: That's correct.

Mr. Telegdi: Is there any way you could see to make that less onerous in terms of trying other-

Mr. Westrand: We could solve the problem if the ships would start coming in on a regular basis. I say that because when the ships come in, we need people. When they aren't in, we don't need people. The more work we generate, the more chances we can... For instance, we may need these 610 people on a Monday morning, but if we don't have ships in for the rest of the week, we don't need those 610 people. So what happens is that we constantly have peaks and valleys. If there was a way to talk to the customer and get him to bring, for example, five ships in today, five ships in tomorrow, and so forth, that would be fine. Unfortunately, that isn't the way the international market works. We are captive to them; they aren't captive to us.

Mr. Telegdi: Thank you very much.

In this day of information technology, is there a better way of doing it than by showing up at the hiring hall, which is a fairly intimidating place, I would imagine, for, let's say, females?

• 1800

Mr. Westrand: At one time it was intimidating for females. how we could find a better way to make it work so it would be by one of the women who are on the floor and they ask you if you want se trouvent déjà là et est renseignée sur ce qui se passe. o know what's going on.

[Traduction]

M. Westrand: Oui.

M. Telegdi: Je veux m'assurer que le comité comprend bien la situation. La personne doit se présenter au travail tous les jours. Parfois, il y a deux lieux de travail à visiter, un à Vancouver et l'autre à New Westminster.

M. Westrand: Les gens vont parfois à New Westminster.

Ils se présentent habituellement pour 8 heures au local où les affectations sont faites. Ils arrivent vers 7 heures et repartent vers 9 heures. Ils doivent revenir à 15 heures; dans ce cas, ils repartent à 16 heures. Ils doivent habituellement se présenter deux fois par jour. Pour vous donner une idée de la situation, l'année dernière, 610 nouveaux arrivants se sont inscrits ou ont commencé à travailler. Le nombre d'heures travaillées, vous pouvez le noter, a été en moyenne de 10h15.

M. Telegdi: Pour l'année?

M. Westrand: Pour l'année. Les gens qui ont commencé l'année dernière et qui ne se sont pas découragés, qui ont maintenu leur emploi, ont travaillé 105 heures en moyenne. Le salaire moyen était de 22.71\$.

M. Telegdi: Il y a une sorte de sélection qui s'opère. Il y en a qui cessent de se présenter, ce qui fait que les autres franchissent les étapes nécessaires.

M. Westrand: En effet.

M. Telegdi: Y aurait-il une façon de faciliter le processus. . .

M. Westrand: Le problème ne se poserait pas si les navires arrivaient d'une façon régulière. C'est lorsque les navires entrent au port que nous avons besoin de main-d'oeuvre. Autrement, nous n'en avons pas besoin. Plus il y a de travail, meilleures sont les chances... Nous pouvons avoir besoin de 610 personnes un lundi matin, par exemple, mais s'il n'y pas d'autres navires le reste de la semaine nous ne pouvons pas les employer. Nous avons des périodes de pointe et des périodes creuses. Si nous pouvions convaincre le client de nous donner cinq navires aujourd'hui, cinq demain, et ainsi de suite, nous n'aurions pas de problème. Malheureusement, ce n'est pas la façon de fonctionner du marché international. Nous réagissons au marché; ce n'est pas le marché qui réagit à nous.

M. Telegdi: Merci beaucoup.

En cette ère de technologie de l'information, il doit y avoir une autre façon que d'obliger les gens à se présenter quotidiennement au bureau d'embauche, qui peut être un endroit assez intimidant, surtout pour les femmes.

M. Westrand: A une époque, il l'était effectivement pour In 1991 we went out and asked the women in the hiring hall les femmes. En 1991, nous avons demandé directement aux femmes présentes au bureau d'embauche comment nous less intimidating for the women. What they have done now is pourrions améliorer la situation. Elles ont maintenant créé leur they've created their own self—help group. If you're a woman and you propre groupe d'entraide. Lorsqu'une femme se présente au local où walk through that door in the dispatch hall, now you're approached les affectations sont faites, elle reçoit la visite d'une des femmes qui

As for looking at other methods of dispatching, again we are captives of the ups and downs of the flow of number of ships. In Vancouver right now on any one given day we're dispatching on average 3,000 people in three shifts. It is just not physically possible to have a phone—in system for another 610.

The Chair: Thank you, Mr. Telegdi.

Mr. Dromisky, one question, please.

Mr. Dromisky: Relating to this whole model you have, the 12-year model, you talk about education and you say that maybe the answer lies in education. I think even if a person has two PhDs it's not going to help the situation one little bit. It's quite obvious, with the figures you're giving us on the number of people involved and how few hours they're getting, that it doesn't make any difference whether it's prosperous times or a recession; you're still going to be in that kind of situation.

I think the 12-year model is the model that has to be looked at in your situation, and it should be changed. From the figures you gave us, it's quite apparent first of all that all of these people have to pay union dues, don't they, even if they are casual workers?

Mr. Westrand: No.

Mr. Dromisky: No union dues?

Mr. Westrand: No. People don't start paying any kind of dues at all until they move up to senior boards, where they're making in the area of \$27,000 to \$28,000. Those other people at the bottom end get full representation at the beginning, but they are not required to pay dues.

In regard to what you mentioned about education—you said two PhDs—I think that's the problem; we are putting a greater emphasis on our students to go out and get PhDs rather than heavy—duty mechanics apprenticeships or electrician apprenticeships. If we had women down on the waterfront walk in tomorrow with an electrical apprenticeship or electrical journey-man's papers, I could almost guarantee them a \$30,000—a—year job starting tomorrow.

We do not have problems hiring or employing fully qualified trades people. We have problems employing people whose only skills are labouring skills.

Mr. Dromisky: Very good. Thank you.

The Chair: Thank you, Dr. Dromisky.

We have just reached our time. We thank you for your presentations and contribution to our proceedings. Thank you again on behalf of the committee.

Mr. Westrand: Thank you.

The Chair: Professor Irvine, we welcome you to our proceedings and thank you for coming. Please proceed with your opening remarks.

Professor Andrew Irvine (Department of Philosophy, University of British Columbia): Thank you very much for the invitation to appear before this committee today.

[Translation]

En ce qui concerne les autres méthodes pour effectuer les affectations, je répète que nous dépendons de la fréquence des arrivées. À Vancouver, actuellement, nous pouvons affecter en moyenne 3 000 personnes réparties sur trois quarts de travail, une journée typique. Il nous est physiquement impossible d'en appeler 610 autres au téléphone.

Le président: Merci, monsieur Telegdi.

Une seule question, s'il vous plaît, monsieur Dromisky.

M. Dromisky: Pour revenir à votre modèle, le modèle sur 12 ans, vous dites que l'éducation est la solution. Cependant, même si une personne a deux doctorats, elle n'est pas pour autant en meilleure position. D'après les chiffres que vous nous avez donnés sur le nombre de travailleurs et le peu d'heures travaillées, il est bien évident que la conjoncture, que nous soyons en période de croissance ou en récession, fait peu de différence.

Je pense que dans votre cas le modèle sur 12 ans doit être modifié. Il semble également que tous ces gens, même s'ils sont seulement des travailleurs occasionnels, doivent verser des cotisations syndicales. C'est bien le cas?

M. Westrand: Non.

M. Dromisky: Ils ne versent pas de cotisations syndicales?

M. Westrand: Non, les gens ne commencent pas à verser des cotisations syndicales avant d'avoir obtenu une certaine ancienneté, et à ce moment-là ils gagnent 27 000\$ ou 28 000\$. Les gens qui se trouvent au bas de l'échelle ont le droit d'être représentés au même titre que les autres au début, mais ils ne paient pas de cotisations syndicales.

Pour revenir à ce que vous disiez au sujet de l'éducation—les deux doctorats—je pense que le problème est là; nous insistons de plus en plus pour que les jeunes obtiennent des doctorats plutôt que de leur faire faire des stages comme mécaniciens de machines lourdes ou électriciens. Si des femmes se présentaient sur les quais demain comme apprentis électriciens ou compagnons électriciens, je pourrais presque leur garantir 30 000\$ par année sur—le—champ.

Nous n'avons pas de problème lorsqu'il s'agit d'embaucher des gens de métier qualifiés. Nous avons des problèmes lorsque les gens sont simplement manoeuvres.

M. Dromisky: Merci.

Le président: Merci, monsieur Dromisky.

Nous n'avons plus de temps. Nous vous remercions de vos exposés et de votre participation à nos audiences. Merci au nom de tout le comité.

M. Westrand: Merci.

Le président: Bienvenue à notre comité, monsieur Irvine, et merci d'avoir accepté notre invitation. Vous pouvez nous faire votre exposé liminaire.

M. Andrew Irvine (professeur, University of British Columbia Centre for Applied Ethics): Merci beaucoup de m'avoir invité à comparaître devant votre comité aujourd'hui.

Today I'd like to comment on three issues relating to employment equity. Specifically I'd like to comment on the objectives of employment equity legislation, the distinction between equality of opportunity and equality of representation, and finally the identification of relevant comparison groups or cohorts.

[Traduction]

J'aimerais discuter de trois questions reliées à l'équité en matière d'emploi. J'aimerais parler des objectifs de la loi sur l'équité en matière d'emploi, de la distinction à faire entre l'égalité des chances et l'égalité de la représentation et, enfin, de l'identification des groupes pertinents pour fins de comparaison.

• 1805

First of all, with regard to objectives, most arguments in favour of preferential hiring rely upon claims concerning the gens qui préconisent l'embauche préférentielle justifient leur extent and nature of unjustified discrimination. It's often claimed, for example, that affirmative action helps combat both discrimination injustifiée. Ils font valoir, par exemple, que les individual and systemic discrimination, both because it's an effective method of rectifying past discrimination and because it's an essential first step in the elimination of present discrimination. For reasons such as this, employment equity legislation is often designed with several, often competing, actuelle. C'est pour ce genre de raisons que la Loi sur l'équité objectives in mind. Among these are the following: the prevention of present discrimination; the redress of past discrimination; the amelioration of conditions of disadvantage, whether these conditions result from discrimination or not; and the promotion of preferred employment ratios among designated groups within the population as a whole.

The difficulty with this approach is no single legislative tool is capable of addressing all of these often incompatible objectives. To put it simply, giving preference to one job candidate rather than another on grounds of gender, for example, is inappropriate since it disadvantages one party on non-performance-related grounds. This is true regardless of whether the advantage is granted to women or men. Thus it's simply false to claim, as it often is, that advantaging one or more designated groups successfully redresses past discrimination, or removes certain conditions of the disadvantaged, or promotes preferred employment ratios, and at the same time combats present discrimination.

It's this fact more than any other that gives most employment equity policies the air of disingenuousness that opponents are quick to capitalize on. For this reason we're well advised to develop separate legislative tools for the promotion of each distinct societal goal. In the case of employment equity legislation, we're best advised to limit its purpose to the prevention of present discriminaion only.

Secondly, let me say something about equality of opportunity versus equality of representation. It never hurts to remind ourselves even in contexts like this that modern democracy has as its basic aim he free, unencumbered participation of citizens in the economic and political arrangements of society.

Small "1" liberalism has traditionally been thought of as uarantee people have the right to participate in the activities of garantir aux gens le droit de participer aux activités de leur

Tout d'abord, en ce qui concerne les objectifs, la plupart des position en soulignant l'étendue et la nature de la mesures positives servent à combattre la discrimination individuelle et systémique. Selon eux, c'est une méthode efficace pour corriger la discrimination passée, et c'est une première étape essentielle en vue de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est habituellement conçue pour répondre à des objectifs nombreux et occasionnellement contradictoires. Il y a, entre autres, la prévention de la discrimination actuelle, la rectification de la discrimination passée, l'amélioration des conditions des désavantagés, que ces conditions résultent de la discrimination ou non, et la promotion du concept des ratios d'emploi préférentiel pour les groupes désignés par rapport à la population dans son ensemble.

Le problème avec cette approche, c'est qu'aucune loi ne peut en soit viser tous ces objectifs parfois incompatibles. En termes simples, accorder la préférence à un candidat plutôt qu'à un autre en se fondant sur le sexe, par exemple, est inacceptable, parce que c'est pénaliser quelqu'un pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le rendement. C'est vrai, que l'avantage soit accordé à une femme ou à un homme. Il est donc faux de prétendre, comme on le fait souvent, que le fait d'accorder un avantage à un groupe désigné ou à des groupes désignés contribue à rectifier la discrimination passée, améliore les conditions quant aux personnes défavorisées ou permet des ratios d'emploi préférentiel tout en combattant la discrimination actuelle.

C'est ce fait, plus que tout autre, qui donne aux politiques d'équité en matière d'emploi ce petit air suspect que les opposants n'hésitent pas à exploiter. Pour cette raison, nous devons nous doter d'outils législatifs distincts si nous voulons atteindre chacun des buts que nous nous fixons en tant que société. En ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous aurions avantage à mettre l'accent uniquement sur la prévention de la discrimination actuelle.

Permettez-moi maintenant de dire quelques mots au sujet de la différence à faire entre égalité des chances et égalité de la représentation. Il est toujours bon de se rappeler dans un contexte comme celui-ci que la démocratie moderne a comme objectif fondamental la libre participation des citoyens à la vie économique et politique.

Le libéralisme, dans sa première acception, a toujours été he means by which we're able to achieve such an end. Our considéré comme un moyen d'atteindre ce but. Nos institutions beral democratic institutions in this sense are an attempt to démocratiques libérales, à cet égard, sont une tentative de

their choosing, whether these activities involve politics, the market, the media, or the university. These institutions do so by insisting judgments concerning participation in such activities be made independently of a person's social or national origin, race, gender, creed, sexual orientation and so on.

Some traditionalists have always been skeptical about such blanket liberties. For example, some traditionalists would prefer not to have homosexuals teaching in school classrooms, arguing they provide inappropriate role models for students and so should not be hired.

Similarly, some advocates of affirmative action often claim factors such as one's alternative sexual preference should be seen as a positive rather than a negative consideration in hiring, the idea being by exposing students to a variety of lifestyles at an early age, they will in fact become more tolerant of differences.

In my opinion, we should fight the second of these two positions just as vehemently as the first. Just as it is inappropriate not to hire on the basis of some non-performance-related characteristic, it's also wrong to hire on such a basis and for exactly the same reason. In both cases, we thereby treat the individual applicant as a member of either some preferred or unwanted group, rather than as an individual. It's by being blind to such non-performance-related characteristics that we teach tolerance, not by pretending that such things don't matter, while at the same time taking them into account during hiring.

• 1810

It follows from this view that participation rates are not something that can be appropriately legislated. Democracy is not a guarantee that everyone will have the same preferences or want to make the same choices. Democracy is not a guarantee of uniformity; in fact, it's just the opposite.

The claim that unwarranted discrimination is the only reasonable explanation for low participation rates of some groups in some sectors of the economy is unfounded. To believe, as do many advocates of affirmative action, that outcomes rather than non-discriminatory hiring structures—and this is a point I'd like to stress—are something that can be socially engineered is to misconstrue a democratic society at its most fundamental level.

It follows that should we be primarily interested in the prevention of present unwarranted discrimination, we're best advised not to attempt to legislate equality of representation but rather the equality of opportunity.

Finally, let me say something about relevant cohorts. Traditionally, employment equity policies have used a designated group's representation in the qualified workforce as a benchmark for measuring the equality of representation. To say that there have been anomalies as a result of such policies is indeed an understatement. By insisting that employers need average levels of employment in these cases, some policies guarantee that approximately half of all employers will inevitably fail to meet such levels, regardless of actual employment practices. That, after all, is what we mean by the word "average".

[Translation]

choix, qu'il s'agisse de la politique, du commerce, des médias ou de l'université. À cette fin, les institutions démocratiques insistent pour que les décisions touchant la participation des gens à ces activités soient prises indépendamment de leur origine sociale ou nationale, de leur race, de leur sexe, de leurs croyances, de leur orientation sexuelle, etc.

Certains traditionalistes se méfient de ces libertés illimitées. Ils préféreraient, par exemple, que les homosexuels n'enseignent pas dans les écoles, faisant valoir qu'ils ne sont pas des modèles appropriés pour les élèves.

De leur côté, certains défenseurs de l'action positive prétendent que les facteurs comme une préférence sexuelle différente devraient être considérés comme un avantage plutôt que comme un désavantage au moment de l'embauche. Ils croient que les élèves, s'ils sont exposés à divers modes de vie en bas âge, deviendront plus tolérants vis-à-vis des différences en grandissant.

À mon avis, nous devrions défendre cette deuxième position avec autant de ferveur que la première. Il est inacceptable de refuser d'embaucher quelqu'un pour des raisons qui n'ont rien à voir avec son rendement; il devrait être tout aussi inacceptable d'embaucher quelqu'un de cette façon. Dans les deux cas, le candidat est considéré comme membre d'un groupe désiré ou non désiré plutôt que comme individu. C'est en ignorant les caractéristiques qui n'ont rien à voir avec le rendement qu'on enseigne la tolérance, et non pas en prétendant d'abord que ces caractéristiques n'ont pas d'importance, pour ensuite les prendre en compte lors de l'embauche.

De même, ce n'est pas en adoptant une loi qu'on peut fixer des taux de participation. La démocratie ne signifie pas que chacun doit

avoir les mêmes préférences ou faire les mêmes choix. La démocratie n'est pas une garantie d'uniformité, bien au contraire.

Que la discrimination injustifiée est la seule explication raisonnable pour les faibles taux de participation de certains groupes à certains secteurs de l'économie n'est pas prouvé. Croire, comme le font beaucoup de défenseurs de l'action positive, que les résultats, par opposition aux structures d'embauche non discriminatoires—et j'insiste sur ce point—peuvent être manipulés sur le plan social, c'est mal comprendre l'essence même d'une société démocratique.

Il s'ensuit que si nous voulons d'abord prévenir la discrimination injustifiée actuelle, nous ne devons pas tenter de légiférer em matière d'égalité de la représentation, mais plutôt en matière d'égalité des chances.

Enfin, permettez-moi de dire quelques mots au sujet des groupes pertinents. Les politiques d'équité en matière d'emploi ont toujours utilisé la représentation des groupes désignés au sein de la main-d'oeuvre qualifiée comme point de repère pour mesurer l'égalité de la représentation. Dire que ces politiques ont donné lieu à un certain nombre d'anomalies est un euphémisme. En insistant pour que les employeurs atteignent des niveaux moyens d'emploi dans ces cas... certaines de ces politiques sont telles qu'environ la moitié de tous les employeurs ne peuvent pas atteindre les niveaux requis, quelles que soient leurs pratiques d'emploi. C'est ce qu'implique le mot «moyen».

By allowing for the sometimes quite significant over-representation of designated groups, such policies have also put the lie to the view that it's primarily discrimination that's being addressed. By often comparing total group representations with current qualified applicant pools, the door has regularly been opened to the most blatant kinds of statistical abuses.

To emphasize this last point only, comparisons between total group representations and current qualified applicant pools, in cases in which the composition of the workforce extends back several generations, are bound to be misleading. Changing applicant pool demographics affect the total workforce only in the long term. Failure to compensate for this, once again, inevitably gives the employment equity critic ample ammunition.

Does it follow from all of these observations that there's no hope of effectively measuring equality of opportunity in the workforce? Not at all. What does follow is that cohort selection must be done carefully and uniformly. What is ultimately required is the comparison of job offers to actual qualified applicant pools. This is the second point I'd like to stress. Only then can accurate data be collected concerning potentially discriminatory hiring practices.

• 1815

In practice, this type of policy requires legislation that stresses, first, that employers must advertise widely and fairly and, second, that employers must keep records of both genuine job offers and actual applicant numbers. Such practices, in principle, are no more difficult to require than those currently in place. They would have the advantage, however, of providing a genuine measure of potentially discriminatory hiring practices, which is strikingly absent from much of the current debate.

Once again, I thank you for the invitation to appear here today.

The Chair: Thank you so much, Professor Irvine, for your opening remarks.

Mrs. Gagnon.

Mme Gagnon: Bonjour, monsieur.

Vous ne me semblez pas très favorable au projet de loi, mais y a-t-il, dans le projet de loi, des choses qui vous semblent positives? Vous ne semblez pas appuyer le projet de loi dans son ensemble, mais je pense qu'il contient de bonnes choses. Est-ce que vous avez des spécificités que vous aimeriez que l'on pratique?

Prof. Irvine: I find the question a difficult one to address. Although I'm familiar with current legislation, because of the shortness of time prior to appearing here today I've been unable to see your current draft bill.

I believe it's incorrect to view me as an opponent of employment equity. I'm trying to indicate why many employment equity policies today have not been well received.

[Traduction]

En permettant une surreprésentation parfois très importante des groupes désignés, ces politiques démentent l'affirmation selon laquelle le problème à résoudre est essentiellement la discrimination. Très souvent, lorsqu'on compare les représentations totales des groupes aux réservoirs de candidats qualifiés, on constate que les pires abus statistiques deviennent possibles.

Pour revenir sur ce dernier point, les comparaisons entre les représentations totales des groupes et les réservoirs de candidats actuellement qualifiés, dans les cas où la composition de la main-d'oeuvre remonte à plusieurs générations, sont nécessairement trompeuses. Les changements dans la composition des réservoirs de candidats n'ont d'effet sur la main-d'oeuvre globale qu'à long terme. Lorsqu'on n'en tient pas compte, on donne inévitablement des armes aux opposants à l'équité en matière d'emploi.

Faut-il comprendre que toute tentative de mesurer efficacement l'égalité des chances dans la main-d'oeuvre est futile? Pas du tout. Ce qui ressort, c'est que le choix des groupes doit être fait de façon soignée et uniforme. Ce qu'il faut comparer ultimement, ce sont les offres d'emploi et les réservoirs de candidats qualifiés. C'est le deuxième point sur lequel j'insiste. Ce n'est que de cette façon que des données exactes peuvent être recueillies concernant les pratiques d'embauche éventuellement discriminatoires.

En pratique, ce type de politique doit être accompagnée de mesures législatives qui forcent les employeurs tout d'abord à diffuser largement et avec équité l'offre d'emploi et, deuxièmement, à tenir des dossiers sur les vraies offres d'emploi et sur le nombre réel de postulants. En principe, de telles pratiques ne seraient pas plus exigeantes que celles qui existent actuellement. Cependant, elles permettraient de mieux cerner les pratiques d'embauche discriminatoires, ce qui n'est pas possible dans les circonstances actuelles.

Encore une fois, je tiens à vous remercier de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Irvine, de ces commentaires liminaires.

Madame Gagnon,

Mrs. Gagnon: Good afternoon, sir.

You do not seem to support this bill, but can you find in this legislation positive suggestions? On the whole you do not seem to support this bill, but I think that it does contain some good ideas. Are there any specific things that you would like us to do?

M. Irvine: Il est difficile de répondre à cette question. Je connais la loi actuelle, mais puisque j'ai disposé de très peu de temps pour me préparer à la réunion d'aujourd'hui, je n'ai pas été en mesure de lire le projet de loi.

Je pense qu'on aurait tort de croire que je m'oppose à l'équité en matière d'emploi. J'essaie simplement d'expliquer pourquoi nombre de politiques d'équité en matière d'emploi ont There are two main reasons for this. First, there's a confusion été mal accueillies. Il y a deux grandes raisons. Tout d'abord, les

sometimes being used to promote several incompatible objectives. Second, the means by which cohorts or comparison groups are established is rather blunt.

I would encourage drafters of legislation in the area of employment equity to be slightly more sophisticated than the 1986 Employment Equity Act required, for example.

The Chair: I would just like to take this opportunity to apologize for the short notice. We'll send you a copy of the proposed bill, and we will make one request, Professor Irvine. We would appreciate it if you could give us a written submission of your comments on the proposed bill. Perhaps you could also include an expanded description of the study design involving the cohorts you have briefly mentioned today. I believe that kind of experimental design is powerful. I'm sure the committee would be delighted to examine it further.

Mr. Dromisky: I'd also like to request a copy of your presentation today. Is it possible for the committee to get copies?

The Chair: Yes, you will get them later.

Prof. Irvine: I've already passed on copies to the people at this end. They have promised me they'll deliver them to you.

Mr. Dromisky: Has British Columbia implemented an employment equity program of any kind that you're aware of?

Prof. Irvine: My research has only been at the national level and only with regard to universities. Although I do have theoretical points to make, I have also done some statistical research, but only nationally, so I have no provincial statistics to offer you.

1820

Mr. Dromisky: Within the field of universities you're interested in, what terminology is being used by the various universities in the place of a quota? We talk about objectives, we talk about goals, we talk about numerical levels, we talk about comfortable zones. We are using all kinds of terminology, but everybody's dancing around the word "quota". Can you find any rationale for that?

Prof. Irvine: Yes; people are scared of the word. It brings to mind some of the most odious aspects of policies that have sometimes been introduced. People want, naturally enough, to use language that even their opponents find difficult to criticize.

Mr. Dromisky: Did you find the universities are avoiding that word as well?

Prof. Irvine: Yes.

Mr. Telegdi: One of the issues other people have raised as a problem with the bill is the whole issue of voluntary identification regarding a person who falls into one of the target groups, if you will. Have you looked at that concept before, where it's the person who's applying or the person who got the job who would do the identification?

Prof. Irvine: Yes. Some designated groups are easy to deal with. Men and women, of course, are groups that are easy to identify. Problems of disadvantaged or handicapped and problems of race are remarkably difficult to deal with in any way other than through a voluntary system.

[Translation]

in the legislation regarding objectives. One legislative tool is objectifs ne sont pas vraiment clairs. On a parfois recours à une mesure législative pour promouvoir plusieurs objectifs qui ne sont pas compatibles les uns avec les autres. De plus, on a recours à des méthodes un peu simplistes à l'égard de l'établissement des groupes de référence.

> J'exhorte les rédacteurs de toute mesure législative portant sur l'équité en matière d'emploi à faire preuve de plus d'élégance que les rédacteurs de la Loi de 1986 sur l'équité en matière d'emploi par

> Le président: J'aimerais m'excuser du court préavis donné aux témoins. Nous vous ferons parvenir un exemplaire du projet de loi et nous vous demanderons quelque chose en retour, monsieur Irvine. Nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir une version écrite des commentaires que vous avez faits sur le projet de loi. Vous pourriez peut-être également décrire en plus amples détails la méthode utilisée pour les groupes dont vous avez parlé un peu plus tôt. Je crois que ce genre de méthode expérimentale est tout particulièrement utile. Je suis convaincu que les députés voudront l'étudier en plus amples détails.

> M. Dromisky: J'aimerais également recevoir le texte de votre exposé. Le comité pourra-t-il en recevoir des copies?

Le président: Oui, vous les recevrez plus tard.

M. Irvine: J'ai déjà fourni des exemplaires aux fonctionnaires qui sont ici. Ils m'ont promis de vous les faire parvenir.

M. Dromisky: À votre connaissance, la Colombie-Britannique a-t-elle mis en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi?

M. Irvine: J'ai procédé à une étude nationale, et en fait je n'ai étudié que les universités. J'ai des commentaires théoriques à faire, et j'ai de plus procédé à une étude statistique de la question, mais seulement à l'échelle nationale. Je n'ai donc pas de statistiques provinciales à vous donner.

M. Dromisky: Vous vous intéressez tout particulièrement au secteur universitaire; quels termes utilise-t-on dans ce secteur pour décrire les quotas? Nous parlons d'objectifs, de cibles, de niveaux quantitatifs, et même de zones de confort. Nous utilisons plusieurs termes, mais les gens ne veulent pas vraiment utiliser le terme «quota». Savez-vous pourquoi?

M. Irvine: Oui; ce terme effraie les gens. Il leur fait penser à certains des aspects les plus odieux de certaines politiques. Les gens, et c'est bien naturel, veulent se servir d'une terminologie que même leurs adversaires auront peine à critiquer.

M. Dromisky: Est-ce que les universités évitent ce terme elles aussi?

M. Irvine: Oui.

M. Telegdi: Une des questions qui préoccupent bien des gens en ce qui a trait au projet de loi, c'est celle de l'identification volontaire de ceux qui font partie des groupes cibles en quelque sorte. Avez-vous déjà étudié ce concept? Il se dit d'une situation dans laquelle le postulant ou le postulant choisi procéderait lui-même à l'identification.

M. Irvine: Oui. Il est plus facile de composer avec certains groupes désignés. Les hommes et les femmes, évidemment, sont des groupes faciles à identifier. La meilleure façon de procéder à l'identification des groupes raciaux, défavorisés, ou handicapés, c'est le système volontaire.

Mr. Telegdi: Employment equity being about fairness and opportunity, I guess you must have some assurance that the numbers you are working with are correct, because if you are wrong, then you would be depriving some group of something. With that concept, what kind of exactness would we need to be fairer to all the groups, including the one that's not in there, which is the white, able-bodied male?

Prof. Irvine: I have no alternative other than voluntary identification, despite its many weaknesses. The reason is simply that one does not want to introduce the kinds of legislation that remind one of the old South Africa and other parts of the world, where quotas based on race bring about some of the most unfortunate and undesirable consequences.

Mr. Telegdi: Interestingly, the native aboriginal people were the ones who felt comfortable with identification in a different format. As a matter of fact, we were listening to the Manitoba chiefs' representative yesterday and he said there have been problems of abuse of self-identification, meaning that moneys targeted to assist the first nations were spent on other people who used the weakness in the self-identification process.

I agree with you in terms of what implications it would have to have mandatory identification, but if you're looking at representative fairness, if you will, it would seem to me to be important to be fair to everybody. If you're overly generous to the target group, that comes at the expense of somebody else; you really are talking that kind of fairness.

Is the identification problem something that can be overcome, or is it just the Achilles heel of the proposed legislation?

Prof. Irvine: One method of possibly overcoming it would be to avoid universality; that is, to identify groups or areas—and by these I mean companies or economic groups or institutions such as universities—where one has independent reason for believing that anomalies exist and then to go in with more mandatory and highly structured tools. But to introduce universal mandatory requirements of this kind is odious in the worst way.

• 1825

Mr. Telegdi: I agree with you.

The Chair: Thank you, Mr. Telegdi.

I would like to pose a few questions, Professor Irvine. From the point of view of applied ethics, how would you relate equity as a principle to generosity and justice?

Prof. Irvine: One confusion that is often made is between moral equity and numerical equity. As I tried to make clear in my earlier presentation, it is important to identify moral equity with equity of opportunity. You and I may not like it, but some women prefer to be stay—at—home moms. Some women prefer to be CEOs. It's not the job of a legislature to determine those preferences. So from the moral side, I think it's a confusion to identify employment ratios with equality of opportunity. These are two different notions.

[Traduction]

M. Telegdi: L'équité en matière d'emploi porte sur l'équité et l'égalité des chances. Je suppose que vous devez être convaincu que les chiffres que vous utilisez sont exacts, parce que si vous vous trompiez, vous priveriez un groupe quelconque de quelque chose. Compte tenu de ce danger, quelle sorte de certitude devons—nous avoir pour être plus justes à l'égard de tous les groupes, y compris celui qui ne figure pas dans la liste, soit celui qui est composé des hommes blancs aptes au travail?

M. Irvine: La seule méthode qui s'offre à nous, en dépit de toutes ses faiblesses, c'est celle de l'identification volontaire. On ne veut tout simplement pas adopter des mesures qui nous feraient penser à l'ancien régime sud-africain ou à ceux qu'on trouvait dans d'autres régions du monde, où les quotas établis en fonction de la race ont eu des conséquences regrettables et indésirables.

M. Telegdi: Il est intéressant de noter que seuls les autochtones ont accepté le principe d'une autre forme d'identification. En fait, nous avons entendu le représentant des chefs du Manitoba hier; il a dit qu'il y avait eu certains problèmes au niveau de l'auto-identification, et que par conséquent certaines des ressources financières qui devaient aider les premières nations ont été utilisées pour des personnes qui avaient exploité les faiblesses du processus d'auto-identification.

Je conviens qu'un système d'identification obligatoire pourrait avoir de graves répercussions, mais si vous voulez assurer une représentation équitable, je crois qu'il faut être juste envers tous. Si vous êtes trop généreux à l'égard des groupes cibles, vous le serez au détriment d'autres groupes; c'est de ce type d'équité et d'égalité que nous parlons.

Le problème de l'identification peut-il être réglé, ou s'agit-il là simplement du talon d'Achille de la mesure législative proposée?

M. Irvine: Nous pourrions surmonter ce problème si nous évitions l'universalité; c'est-à-dire qu'il faudrait se contenter d'identifier des groupes ou des secteurs—et j'entends par là des entreprises, des groupes économiques ou des institutions comme les universités—où l'on a des raisons indépendantes de croire qu'il existe des anomalies; à ce moment-là, on pourrait avoir recours à des mécanismes plus structurés et obligatoires. Les exigences obligatoires universelles dans ce secteur seraient absolument inacceptables.

M. Telegdi: Je suis d'accord avec vous.

Le président: Merci, monsieur Telegdi.

J'aimerais vous poser quelques questions, monsieur Irvine. Du point de vue de l'éthique appliquée, comment pouvez-vous établir un lien entre l'équité, comme principe, et la générosité et la justice?

M. Irvine: On ne fait souvent pas la distinction entre l'équité morale et l'équité quantitative. Comme j'ai essayé de l'expliquer lors de mon exposé, il est important de se rappeler que l'égalité des chances représente une équité morale. Vous et moi, nous n'aimons peut-être pas cela, mais certaines femmes préfèrent rester à la maison et s'occuper de leurs enfants. Certaines préfèrent être des PDG. Ce n'est pas à une assemblée législative qu'il revient de se prononcer sur ce choix. Du point de vue moral, donc, je crois qu'on a tort de penser que les taux d'emploi et l'égalité des chances sont la même chose. Il s'agit de deux questions complètement différentes.

The Chair: You opened your presentation with an outline describing the competing objectives and then mentioned preferential hiring. So you reached the conclusion that employment equity is about preferential hiring. Couldn't that statement be challenged? The bill is not about preferential hiring but about equity. How do you reconcile your earlier statement? In other words, you built your argument on the thesis that this is preferential hiring when the intent of government is not preferential hiring. How can you help us?

Prof. Irvine: I would like current legislation to be very clear on that point. Many people use the term "employment equity" not simply with regard to this piece of legislation but also with regard to other policies. Many institutions interpret the legislation slightly differently. If the legislation were very clear on the point you've just made, that its intent is single-fold, to produce equality of opportunity in the workplace, this would go a long distance towards disarming opponents of employment equity. It's not there in the current legislation.

The Chair: A good deal has been improved with the proposed legislation. It has been made clear in the proposed bill that during the adjudication process no quota may be imposed, indicating that in fact preferential hiring is not to be embodied in the intent of the law. Does that indeed help in the clarification?

Prof. Irvine: Yes, it does. You're to be commended for such a bill.

The Chair: Of course there is still debate as to the distinction between numerical goals over a given period of time and quotas. Would you agree that a more precise definition, distinction, or differentiation between the two would be very critical within the bill?

Prof. Irvine: Yes.

The Chair: You indicated it is wrong to hire when it is not based on non-performance characteristics. If I submit to you that a part of the job itself is to attract business... Let me give you an example. If you are hiring a bank teller, how to do the job itself is one requirement but seeing the representation of the community within the bank would attract customers from that community. Should that not be considered in the hiring process?

• 1830

Prof. Irvine: Yes. An employer would be foolish not to consider such factors in the hiring process. The question that you and I need to address is whether or not that should appear in legislation; that is whether it is the job of legislation to ensure that businesses and other institutions in fact take advantage of such benefits.

The Chair: Witnesses in the past and in the present have indicated in previous committees that in fact the Employment Equity Act has served as an educational tool. It has facilitated a kind of awareness such that this type of legislated initiative has complemented the role of market forces in the development and progression of a business. Do you agree or not?

[Translation]

Le président: Au début de votre exposé vous avez décrit les divers objectifs, puis vous avez fait mention de l'embauche préférentielle. Vous avez conclu que pour arriver à l'équité en matière d'emploi il fallait avoir recours à l'embauche préférentielle. Ne pourrait—on pas contester cette déclaration? Le projet de loi ne porte pas sur l'embauche préférentielle, mais bien sur l'équité. Comment justifiez—vous ce que vous avez dit plus tôt? En d'autres termes, vous fondez votre argument sur le fait qu'il s'agit d'une mesure portant sur l'embauche préférentielle, alors que ce n'est pas l'objectif visé par le gouvernement. Pouvez—vous nous aider?

M. Irvine: Je voudrais que la loi actuelle soit plus précise à cet égard. Beaucoup de gens utilisent l'expression «équité en matière d'emploi» pas simplement en ce qui a trait à cette mesure législative, mais en ce qui a trait à d'autres politiques. Nombre d'institutions interprètent la loi d'une façon un peu différente. Si la loi était bien précise en ce qui a trait à ce que vous venez de mentionner, si l'on y précisait qu'il n'y a qu'un objectif, c'est-à-dire assurer l'égalité des chances en milieu de travail, cela nous permettrait peut-être de désarmer ceux qui s'opposent à l'équité en matière d'emploi. Cependant, ces précisions ne figurent pas dans la loi actuelle.

Le président: Le projet de loi améliore la loi actuelle, et ce, à plusieurs égards. Il est précisé dans cette nouvelle mesure législative que pendant le processus d'arbitrage on ne peut imposer aucun quota, et on indique clairement que l'embauche préférentielle n'est pas un des objectifs visés par la loi. Est—ce que cela permet de préciser un peu mieux les choses?

M. Irvine: Oui. Je tiens à vous féliciter d'avoir apporté cette précision.

Le président: Évidemment, demeure le problème de la distinction entre les objectifs quantitatifs pendant une période donnée et les quotas. Pensez-vous qu'il est très important que l'on précise dans le projet de loi la différence qui existe entre ces deux principes?

M. Irvine: Oui.

Le président: Vous avez signalé qu'on avait tort d'embaucher exclusivement en fonction de critères non qualitatifs. À mon avis, une partie du travail de l'employé, c'est d'attirer les clients... Permettez-moi de vous donner un exemple. Si vous embauchez un caissier ou une caissière dans une banque, une des exigences, c'est la connaissance des tâches, mais une représentation de la communauté saurait attirer des clients de la communauté. Ce facteur ne devrait-il pas entrer en ligne de compte lors de l'embauche?

M. Irvine: Oui. Un employeur aurait tort de ne pas tenir compte de tels facteurs lors de l'embauche. La question que nous devons nous poser, vous et moi, c'est si de tels facteurs devraient figurer dans la mesure législative; la loi devrait—elle s'assurer que les entreprises ou les institutions tiennent compte de tels facteurs?

Le président: D'aucuns qui ont comparu devant d'autres comités parlementaires ont signalé qu'en fait la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été un outil éducatif. Elle a sensibilisé les gens et leur a fait constater que ce genre d'initiative réglementaire a complété le rôle des forces du marché à l'égard de l'évolution des entreprises. Êtes—vous d'accord?

Prof. Irvine: I believe there have been such advantages. There have also been disadvantages, though, and it would be inappropriate to avoid a mention of these disadvantages. As I mentioned earlier, the disadvantages seem to stem primarily from two sources I mentioned.

The Chair: You indicated that part of the problem is that the benchmark used in trying to relate the proportion to be hired relates to the qualified workforce. Then I thought you jumped to a conclusion and related that to being average. But being less qualified, as a term, does not mean average. Is that not so?

Prof. Irvine: I don't believe I understood your question. Perhaps it is because when I spoke of averages, I was speaking about a different issue.

The Chair: I see. Maybe then we will examine the blues. That's why we would appreciate receiving from you a written brief that would perhaps address some of these very questions that members of the committee raised.

Mr. Maloney: Professor, in your presentation you indicated that we shouldn't legislate equality of representation, but we should legislate equality of opportunity. As an example of that, you should advertise far and wide and keep records of job offers and appointments made. Is this the type of legislation that you would think would be appropriate? If so, are there any other areas you feel should be legislated? What areas should we be looking at?

Prof. Irvine: I do think that would be appropriate and preferable to the kinds of comparisons that are currently being made, both as a result of the 1986 legislation and as a result of other policies. Currently, it's very difficult to obtain comparative data between job offers and the current applicant pool.

Workforce profiles are relatively easy to develop, but the problem with a workforce profile is that it extends over many generations. As a result, we're not able to compare the appropriate kinds of numbers.

To give you just one example, in university hirings women have increased their enrolment in PhD programs threefold over the last 25 years. But to compare current applicants with the entire workforce would then be misleading because the rate of women going in to that workforce has not been constant over the years.

The Chair: Thank you, Mr. Maloney.

On that note, Professor Irvine, we thank you very much for your valuable contribution to our proceedings. We will be awaiting the à nos délibérations. Nous avons hâte de recevoir vos documents, arrival of your other submissions upon our request.

Prof. Irvine: Thank you very much for the invitation to appear iere today.

• 1835

The Chair: We welcome Mr. Mihlar from the Fraser Institute to he proceedings of this committee studying the Employment Equity Act. You may proceed with your opening remarks.

[Traduction]

M. Irvine: Je crois qu'il s'agit là de certains des avantages de cette loi. Il y a cependant également eu des désavantages, et on aurait tort de les passer sous silence. Comme je l'ai déjà signalé, les désavantages semblent provenir de deux sources.

Le président: Vous avez signalé que le problème était en partie attribuable au fait que le point de repère utilisé à l'égard de la participation des groupes désignés provient des effectifs compétents. Puis j'ai cru que vous aviez tiré des conclusions plutôt hâtives en parlant de moyenne. Mais le fait d'être moins compétent ou qualifié, cela ne veut pas dire être moyen. N'ai-je pas raison?

M. Irvine: Je n'ai pas vraiment compris votre question. Quand je parlais de moyenne, je parlais d'une chose différente.

Le président: Je vois. Nous étudierons peut-être les bleus. C'est pourquoi nous voudrions que vous nous fassiez parvenir un mémoire dans lequel vous répondriez à certaines des questions soulevées par les députés.

M. Maloney: Monsieur Irvine, vous avez dit qu'il ne faudrait pas légiférer à l'égard de l'égalité de la représentation, mais que nous devrions plutôt légiférer en ce qui a trait à l'égalité des chances. Vous avez dit que, par exemple, nous devrions faire paraître nos offres d'emploi dans toutes les régions, et établir des dossiers sur les offres d'emploi et les candidats retenus. Croyez-vous qu'il s'agit là du genre de choses qu'on devrait retrouver dans une mesure législative? Dans l'affirmative, y a-t-il autre chose qui devrait être réglementé? Y a-t-il d'autres domaines sur lesquels nous devrions nous pencher?

M. Irvine: Je crois que cela serait une bonne proposition, et je crois que cela vaudrait mieux que le genre de comparaisons qu'on fait actuellement, en raison de la loi de 1986 et en raison d'autres politiques. Il est très difficile actuellement d'obtenir des données comparatives sur les offres d'emploi et le bassin de postulants.

Les profils de la main-d'oeuvre sont assez faciles à établir, mais ils portent malheureusement habituellement sur plusieurs générations. C'est pourquoi nous ne pouvons pas comparer des chiffres portant sur les mêmes groupes.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Dans les universités. il y a aujourd'hui trois fois plus de femmes qui participent aux programmes de doctorat qu'il y a 25 ans. On aurait tort de comparer les candidats actuels à l'ensemble de la population active, parce que la participation des femmes à la population active a fluctué énormément au fil des ans.

Le président: Merci, monsieur Maloney.

Sur ce, monsieur Irvine, je tiens à vous remercier d'avoir participé

M. Irvine: Merci de m'avoir invité à comparaître devant le comité.

Le président: Nous accueillons maintenant M. Mihlar, du Fraser Institute, à cette réunion du comité chargé d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous pouvez nous présenter vos commentaires liminaires.

Mr. Fazil Mihlar (Policy Analyst, The Fraser Institute): Thank you, Mr. Chairman. Good evening, ladies and gentlemen of the committee. Thank you for the opportunity to make a presentation on behalf of the Fraser Institute on an important but controversial issue of our times. I am Fazil Mihlar, policy analyst with the institute.

By way of introduction, let me say that 74% of Canadians oppose employment equity legislation, according to a Gallup national poll published in December 1993. Given this lack of support, I find it puzzling that the Canadian government is in fact considering enacting employment equity legislation while several jurisdictions in the United States are actively reconsidering their specific legislation. The re–evaluation of employment equity laws in the United States is largely due to the unintended consequences of such legislation.

Bill C-64, like many other pieces of legislation, has economic repercussions. I do not need to remind the committee that Canada has indeed a fiscal crisis. The government's deficit reduction plan will add another \$90 billion to about \$100 billion to the debt by fiscal year 1996–97.

The pertinent question to raise at the outset of this presentation is, can the government afford to depress the economy by even 1% and risk the loss of revenues and jobs? The answer is a resounding no.

Given this scenario, let me explain some of the unintended consequences of the legislation. I will present six principal objections to Bill C-64.

First is restriction of choice. This legislation in fact demands power over the job market and thus undermines the employer's ability or freedom to make fundamental conditions regarding employment choices. In a sense it restricts the freedom to enter into mutually beneficial contracts between consenting adults.

Secondly, it restricts freedom of contract. Employment equity laws are basically antithetical to our most fundamental democratic principles, i.e., freedom of contract. Freedom of contract is a principle that allows all persons to do business with whomever they please for whatever reason. Bill C-64 is a radical departure from the common-law principle of equality before the law.

In short, the state's role is to provide all persons with a civil business environment, not to specify the terms and conditions of the business that takes place. Indeed, this legislation is intended to be equality of outcome, not equality of opportunity.

The third objection is administrative burdens. This bill will basically impose additional administrative burdens on businesses to comply with the bill's legislative goals. Capital that could be potentially spent on plant modernization or research and development will now be spent on paperwork associated with Bill C-64.

[Translation]

M. Fazil Mihlar (analyste de politiques, Fraser Institute): Merci, monsieur le président. Bonsoir, mesdames et messieurs. Je tiens à vous remercier de m'avoir offert l'occasion de vous présenter, au nom du Fraser Institute, un mémoire sur cette question importante, mais fort controversée. Je m'appelle Fazil Mihlar, et je suis analyste de politiques au Fraser Institute.

Permettez-moi de dire, en guise d'introduction, que 74 p. 100 des Canadiens s'opposent à une loi sur l'équité en matière d'emploi, d'après un sondage national de la firme Gallup publié en décembre 1993. Compte tenu de cette opposition, j'ai peine à comprendre pourquoi le gouvernement canadien envisage l'adoption d'une loi sur l'équité en matière d'emploi alors que plusieurs États américains revoient leurs mesures législatives dans ce domaine. Le réexamen des lois américaines sur l'équité en matière d'emploi est attribuable dans une large mesure aux répercussions inattendues de ces mesures législatives.

Le projet de loi C-64, comme bien d'autres mesures législatives, aura des répercussions économiques. Nul besoin de vous rappeler que le Canada traverse une crise financière. Le programme de réduction du déficit du gouvernement ajoutera 90 à 100 milliards de dollars de plus à la dette nationale d'ici à l'année financière 1996–1997.

La question qu'il faut se poser d'entrée de jeu est la suivante: le gouvernement peut-il se permettre de ralentir l'économie, ne serait-ce que de 1 p. 100, et risquer la perte de recettes et d'emplois? La réponse est bien simple, c'est non.

Compte tenu de ces circonstances, permettez-moi de vous dire quelques mots sur certaines des conséquences inattendues de cette mesure législative. Je vous présenterai six grandes objections au projet de loi C-64.

Tout d'abord, cette mesure législative restreint le choix. En effet, elle exige l'exercice d'un pouvoir sur le marché du travail et mine donc la capacité ou la liberté dont jouit l'employeur au niveau de l'embauche. En fait, elle empêche des adultes consentants de conclure des contrats mutuellement avantageux.

Deuxièmement, elle limite la liberté de passer des contrats. Les lois sur l'équité en matière d'emploi vont, tout compte fait, à l'encontre de nos principes démocratiques les plus fondamentaux, soit la liberté de conclure des ententes. Cette liberté est un principe qui permet à tous de faire des affaires avec qui bon leur semble, pour quelque raison que ce soit. Le projet de loi C-64 représente une orientation radicalement opposée à celle du principe du droit commun de l'égalité de tous devant la loi.

Bref, le rôle de l'État, c'est de fournir à tous un climat commercial civil, sans préciser les modalités afférentes. De fait, l'objectif de cette mesure législative, c'est l'égalité des résultats, et non pas l'égalité des chances.

La troisième raison pour laquelle on s'oppose à cette mesure législative, c'est qu'elle représente des fardeaux administratifs importants. Ce projet de loi imposera des fardeaux administratifs supplémentaires aux entreprises, qui devront se conformer aux objectifs législatifs. Les ressources financières qui pourraient être utilisées pour la modernisation des usines ou pour la recherche et le développement seront dorénavant consacrées à la paperasserie imposée par le projet de loi C-64.

The evidence suggests in the U.S. that the compliance costs for state, local governments, and educational institutions, along with the private sector, are estimated to be around \$19 billion U.S. Now, this suggests a cost for Canada of about \$1.5 billion to \$1.9 billion. Essentially, this is a hidden tax on employment creation and slows employment growth, and there is plenty of evidence in the United States that is fact. I can give you more information at a later stage; I can send it across to the committee.

You may quibble with the numbers I have just given you, but let me reiterate, this legislation is going to impact upon the economy adversely.

The fourth objection is more bureaucracy. As a result of creating public bureaucracies, the public payroll is bound to rise. In the U.S. the direct cost of regulation to federal agencies amounted to approximately \$545 million. This indicates a cost ranging from around \$45 million to \$54 million for Canada as a whole.

• 1840

The fifth objection is loss of productivity. Firms will find it difficult, if not impossible, to respond to changing market conditions if they have to hire a certain mix of employees. In the U.S. the impact of employment equity is estimated to have depressed the gross national product by approximately 4%. In short, this legislation, like so many other government regulations, imposes additional transaction costs and inhibits investment and job creation. In an era of globalization with decreasing transportation costs, decreasing communication costs, and capital mobility, can we afford to do it? I don't think so.

The sixth and most important point is it fosters a victim mentality. Employment equity quotas, preference, or call it what you will, harms the intended beneficiaries. Indeed, this preferential treatment nurtures and institutionalizes a victimfocus identity within the designated groups. It inhibits these individuals from taking responsibility for their own advancement and fosters dependency on the government. In short, Bill C-64 stigmatizes the intended beneficiaries and also presumes a disadvan-

The latest Economist magazine, which came out today, gives an example of this in the U.S. A Japanese gentleman, who has a business worth \$10 million in annual revenues, has been granted what is known as a "set aside", where the Small Business Administration Act sets aside certain federal contracts just for minorities. This person is presumed to be disadvantaged. How can he be disadvantaged when he has a company with \$10 million in revenues and has lived in the United States for over 19 years?

The market solution to the problem as it stands is discriminatory employment costs firms money; therefore if an effet, la discrimination dans l'embauche coûte de l'argent à employer refuses to hire the best candidate for a particular job, l'entreprise. Si l'employeur refuse d'embaucher le candidat le the productivity of the discriminating employer is bound to fall plus qualifié pour un emploi donné, c'est sa productivité qui va

[Traduction]

D'après les statistiques américaines, tout semble indiquer que les coûts de conformité pour les administrations étatiques et locales, pour les établissements d'enseignement et pour le secteur privé, représentent quelque 19 milliards de dollars américains. Cela nous pousse à croire que les coûts pour le Canada pourraient se situer entre 1,5 et 1,9 milliard de dollars. Il s'agit à toutes fins utiles d'un impôt caché sur la création d'emplois, ce qui ralentit la croissance de l'emploi, comme le démontre d'ailleurs l'exemple américain. Je pourrai vous donner de plus amples renseignements à cet égard plus tard. Je pourrai les faire parvenir au comité.

Vous pouvez contester certains des chiffres que je viens de vous donner, mais laissez-moi réitérer que cette mesure législative aura un impact négatif sur l'économie.

La quatrième objection porte sur l'alourdissement de l'appareil bureaucratique. Cet alourdissement sera sans aucun doute accompagné d'une augmentation du nombre de fonctionnaires, et donc des coûts connexes. Aux États-Unis, le coût direct de cette réglementation pour les organismes fédéraux représentait environ 545 millions de dollars. Cela représente un coût variant entre 45 et 54 millions de dollars pour l'ensemble du pays.

La cinquième objection est la perte de productivité. Il sera difficile, voire impossible, pour les entreprises de réagir à l'évolution des conditions du marché si elles doivent embaucher une certaine combinaison d'employés. Aux États-Unis, on estime que l'équité en matière d'emploi a fait baisser le produit national brut d'environ 4 p. 100. Cette loi, comme beaucoup d'autres règlements gouvernementaux, impose des coûts supplémentaires et ralentit les investissements ainsi que la création d'emplois. À une époque de mondialisation, de baisse des coûts de transport et de communication ainsi que de mouvements des capitaux, en avons-nous les moyens? Je ne pense pas.

La sixième objection, et la plus importante, c'est que cela crée une mentalité de victime. Les quotas d'embauche ou les préférences, peu importe le nom que vous donnez à cela. nuisent à ceux qui sont censés en profiter. De fait, ce traitement préférentiel favorise et institutionnalise une identité de victime dans les groupes désignés. Cela empêche ces personnes d'assumer la responsabilité de leur propre progrès social et encourage la dépendance vis-à-vis de l'État. En un mot, le projet de loi C-64 est une flétrissure pour les bénéficiaires visés et présuppose un état amoindri de la personne.

Dans le numéro de la revue The Economist publié aujourd'hui, on en voit un exemple aux États-Unis. Un Japonais propriétaire d'une entreprise qui réalise 10 millions de dollars de recettes par année reçoit en effet systématiquement en vertu de la loi sur l'administration des petites entreprises certains contrats fédéraux réservés uniquement aux minorités. On pose en principe que cette personne est en situation désavantagée. Comment cela peut-il être le cas lorsque son entreprise fait 10 millions de dollars de recettes et qu'il vit aux États-Unis depuis plus de 19 ans?

L'économie de marché offre une solution à ce problème. En

and consequently produce less profit. Since the overriding objective of the business is to maximize profits, discrimination in my mind will be short-lived. Inevitably, the market will impose discipline on discriminators. For this reason it has been noted by researchers that the more competitive the industry, the less likely firms are to engage in discrimination. Given that, I have a few recommendations.

I fundamentally disagree with the bill. Bill C-64, in my mind, should be removed from the legislative agenda due to adverse economic effects and social impacts. Although your bill recognizes the principle of merit in hiring and promotion, in practice it does not. The intent is there but it is impossible to practice, given that you have set numerical goals that are essentially quotas, whatever way you want to slice the pie. You should return to the common—law principle that every individual is equal before the law, under the law, and has the right to equal protection and equal benefit without discrimination.

Subsection 15(2) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which specifically protects affirmative action programs from being limited by the equality guarantee in subsection 15(1), should be repealed.

The Chair: The chair would like to take a special prerogative and pose the first question at this time.

You indicated there ought to be equality before the law. Is the Charter of Rights and Freedoms the fundamental law of the land or not?

Mr. Mihlar: It is.

The Chair: You are advocating now it exists before any repeal. Obviously you disagree with the provisions of the Charter of Rights and Freedoms.

Mr. Mihlar: I would argue every individual in Canadian society must be equal before the law. Setting preferences for one group or another is basically antithetical to the whole notion of freedom of choice and freedom to contract in society.

• 1845

The Chair: But the Charter of Rights and Freedoms is a fundamental law of the land and it is so recognized in the wisdom of Canadians to be our charter of rights.

At this point I would like to give the floor to Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chairman. I know a lot of Canadians have problems with subsection 15(2), but that's something else again.

Welcome and thank you for taking time to share with us today. I want to go back to a statement you made and a concern you have. You said you believe in equality of opportunity, but you are against anything that would dictate equality of outcome and you feel this bill leans in that direction or is specifically towards that end.

Do you see any place for the federal government in assuring equality of opportunity? Is there another bill we should be working on to make sure there is equality of opportunity in Canada, or is this something the marketplace will completely take care of?

[Translation]

baisser, et donc ses bénéfices. Comme l'objectif primordial d'une entreprise, c'est de maximiser les bénéfices, j'estime que la discrimination fera long feu. Fatalement, le marché imposera sa discipline à ceux qui pratiquent la discrimination. Pour cette raison, des chercheurs ont constaté que plus la concurrence est vive dans un secteur d'activité, moins les entreprises ont des chances de pratiquer la discrimination. Pour cette raison, j'ai quelques recommandations à formuler.

Je suis en désaccord total avec le projet de loi. Le projet de loi C-64, selon moi, devrait être supprimé du programme législatif en raison de ses effets économiques et sociaux néfastes. Même si le texte reconnaît le principe du mérite pour l'embauche et l'avancement, en pratique ce n'est pas le cas. Il est impossible de mettre en pratique ce principe, étant donné le fait que vous avez fixé des objectifs quantitatifs qui sont en fait des quotas, peu importe le nom que vous leur donnez. Revenez plutôt au principe de l'égalité devant la loi, qui fait que toute personne a droit à la même protection et aux mêmes avantages de la loi, sans discrimination.

Le paragraphe 15(2) de la Charte canadienne des droits et libertés, qui protège expressément les programmes de promotion sociale de l'application du droit à l'égalité garantie au paragraphe 15(1), devrait être abrogé.

Le président: Le président voudrait user de sa prérogative et poser maintenant la première question.

Vous avez dit qu'il devrait y avoir égalité devant la loi. La Charte des droits et libertés n'est-elle pas notre loi fondamentale?

M. Mihlar: Oui.

Le président: Pourtant vous en réclamez l'abrogation. De toute évidence, vous contestez les dispositions de la Charte des droits et libertés

M. Mihlar: J'estime que les Canadiens sont égaux devant la loi. Accorder une préférence à un groupe ou à un autre bat en brèche le principe même de la liberté de choix et de la liberté de passer des marchés en société.

Le président: Mais la Charte des droits et libertés est notre loi fondamentale et, dans l'esprit des Canadiens, c'est aussi notre charte des droits.

Je vais maintenant céder la parole à M^{me} Hayes.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président. Je sais que beaucoup de Canadiens sont insatisfaits du paragraphe 15(2), mais c'est là une tout autre histoire.

Je vous souhaite la bienvenue. Merci d'avoir pris la peine de venir aujourd'hui. J'aimerais revenir sur ce que vous avez dit et sur une de vos inquiétudes. Vous dites être en faveur de l'égalité des chances, mais être contre toute prescription qui garantisse l'égalité des résultats. Vous trouvez que le projet de loi est orienté en ce sens.

Le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer pour garantir l'égalité des chances? Devrions-nous nous pencher sur une autre loi pour veiller à ce qu'il y ait égalité des chances au Canada, ou est-ce que ce sont les lois du marché qui doivent s'en charger?

For instance, when I see handicapped people, in my mind they are one of the designated groups. I don't know if the marketplace would automatically accommodate them unless there were some federal push in that direction or something. Do you have an idea of what type of thing the federal government can do to assure equality of opportunity?

Mr. Mihlar: Ideally, the federal government should be keeping out of the business in terms of regulating or imposing several regulatory burdens on business.

For example, minimum wage laws, etc., basically depress the job market. Let's assume that someone can produce at a level of productivity that the employer feels is worth \$5; if you have laws that say you have to pay them \$6.85 or \$7, then obviously they're not going to be hired.

The role of the federal government should be not to specify the terms and conditions, but let the market flow. Any employer who decides to discriminate is going to pay for it.

Let me give you a brief example. Let's assume that in Vancouver, in the Richmond area, there are a lot of computing firms, software companies. Say the employers decide they're going to discriminate against one of the visible minorities; Asians in this case can make a stereotype. Assuming they discriminate and do not hire Asians in this particular industry, you're bound to see profits fall because the labour market has a lot of Asians in that particular sector, they are going into the area of computer

The market will self-correct merely because it will affect your bottom line. The role of the federal government is to set framework laws, but not to tell me as a businessman to hire A. B. and C.

Mrs. Hayes: Again I'll go back to my example of someone with a disability. Do you feel they have equal access to the job market now?

Mr. Mihlar: There is equality of opportunity insofar as it's guarded under the Charter of Rights and Freedoms. The question is whether the market will hire people with disabilities, because they will perceive then to be less productive and therefore affecting their bottom line.

As my last example of minimum wage laws suggests, if you have to hire this person at \$7 or \$8, whatever the case may be, then firms will decide not to hire. Therefore, if you remove regulations such as this, then if a firm perceives that the productivity of this person is only \$4, they will pay \$4 and they would get the jobs. It will basically eliminate any kind of discrimination of that nature.

This bill or minimum wage laws, for example, basically are counterproductive to the intended beneficiaries themselves.

Mr. Maloney: Mr. Mihlar, in your presentation you indicated the country was in a fiscal crisis and the government couldn't afford to depress the economy and lose any further jobs. The suggestion there is that employment equity laws would cause this to happen. Is that d'autres emplois. D'après vous, les lois sur l'équité en matière correct?

Mr. Mihlar: Yes.

[Traduction]

Pour moi, par exemple, les handicapés font partie des groupes désignés. J'ignore si les lois du marché leur feront une place sans intervention de l'État. Que peut faire le gouvernement fédéral pour garantir l'égalité des chances?

M. Mihlar: Idéalement, le gouvernement fédéral ne devrait pas imposer de fardeau réglementaire aux entreprises.

Les lois sur le salaire minimum, par exemple, ont un effet nuisible sur le marché de l'emploi. Imaginons que la productivité de quelqu'un vaut 5\$ d'après un employeur. Si une loi impose un salaire de 6,85\$ ou de 7\$, il est bien évident que la personne ne sera pas embauchée.

Le rôle du gouvernement fédéral n'est pas d'imposer des modalités précises; il doit laisser jouer les forces du marché. L'employeur qui pratique la discrimination va en payer le prix.

Je vais vous en donner un exemple. Dans la région de Vancouver et de Richmond, il y a beaucoup d'entreprises spécialisées en informatique et en logiciels. Imaginons que les employeurs exercent de la discrimination à l'endroit d'une minorité visible: les Asiatiques dans ce cas-ci. Mettons qu'ils décident de ne pas embaucher d'Asiatiques dans ce secteur. Les bénéfices vont forcément chuter, parce qu'il y a beaucoup d'Asiatiques dans ce secteur-là. Ils se spécialisent dans l'informatique.

Le marché va s'ajuster de lui-même parce que ce sont les résultats financiers qui sont en jeu. Le rôle du gouvernement fédéral est d'établir le cadre juridique, mais non pas de dicter au propriétaire d'une entreprise qui il doit embaucher.

Mme Hayes: Je reviens à mon exemple des handicapés. Pensez-vous qu'ils ont actuellement le même accès que les autres au marché de l'emploi?

M. Mihlar: Il y a égalité des chances dans la mesure où elle est garantie par la Charte des droits et libertés. La question est de savoir si le marché va embaucher des handicapés, parce que les employeurs ont le sentiment qu'ils sont moins productifs et que cela va donc nuire aux résultats de l'entreprise.

Comme je le disais avec l'exemple du salaire minimum, s'il faut embaucher une personne à 7\$ ou 8\$, l'entreprise ne l'embauchera pas. En revanche, si cette prescription est supprimée et si l'employeur estime que sa productivité vaut 4\$, il l'embauchera à ce prix. Cela fait donc disparaître la discrimination de cette nature.

Ce projet de loi, comme le salaire minimum, a sur les bénéficiaires l'effet contraire à celui qui est escompté.

M. Maloney: Monsieur Mihlar, dans votre exposé vous avez dit que le pays est en situation de crise financière et que le gouvernement ne peut pas ralentir davantage l'économie ni perdre d'emploi auraient cet effet-là. C'est bien cela?

M. Mihlar: Oui.

[Translation]

Mr. Maloney: Earlier this evening we heard from a lady whose She says we don't really need the employment equity law because it's good for business and anybody in business would abide by it anyway. In fact, the costs of employment equity to her firm were far outweighed by the benefits.

How do you reconcile your theory, your philosophy, with what is happening in actuality with this firm in British Columbia?

Mr. Mihlar: The answer is simply this. If you say it is already happening, why is the committee considering a law of this nature? Because if it is actually happening, if it's good for business... That was precisely my point earlier. The market solution is if it is good for business, business will make sure. . .

For example, in the previous presentation, if there's a bank in a certain area that is multi-ethnic, it would be in the interests of the business to hire them without the government's coming in and saying they need to do a three-year plan, a long-term plan, etc., in order to meet the legislative goals of this bill. That will impose costs on that business where they could be spending that money to hire somebody else.

So if you think it is in the interests of the business to in fact hire people who are of different races, etc., then why would there be need for this legislation? There is no necessity.

If you bring this legislation in, you are imposing all these additional costs on the business and therefore removing one or two jobs from the market. That is my answer to your question.

You yourself indicated to me she feels it's worth hiring... Because she's already hiring, why do you want to enforce this legislation, which would increase the costs of transacting business and reduce employment?

Mr. Maloney: No, I think what I said was she felt we didn't need employment equity because everyone should be doing it because it is good for business. I don't feel you've answered my question. it's very beneficial. I can't reconcile your theory with what's happening in fact.

Mr. Mihlar: Let me try to be clear here once again. If she's saying to you it is in fact beneficial for her to actually hire people of visible minorities, women, etc., then why would you need legislation to impose that on her? If she feels she can do it, she will because it's good for business, and therefore she will be investing in those kinds of employment programs. She does not need additional paperwork trying to comply with the legislation, spending time just dealing with this. Those are costs, and the transaction costs of doing business are prohibitive as it is. If you enforce full regulations you are going to kill the job market. That's the argument I'm making.

Mr. Maloney: I know. But what she is telling us is it's beneficial and all the red tape involved is far outweighed by the benefits. It's not cost-prohibitive is what she's told us.

M. Maloney: Plus tôt dans la soirée, nous avons entendu une firm is regulated under the existing employment equity legislation. dame dont la compagnie tombe sous le coup de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour elle, on n'a pas vraiment besoin d'une loi comme celle-là parce que l'équité est bonne pour les affaires et que les entreprises la pratiquent de toute facon. Pour elle. ce que coûte l'équité à son entreprise est bien inférieur aux avantages qu'elle en retire.

> Comment conciliez-vous vos idées et vos théories avec ce qui se passe dans la réalité dans cette entreprise de la Colombie-Britanni-

> M. Mihlar: La réponse est tout simplement ceci. Si vous dites que cela se fait déjà, pourquoi le comité étudie-t-il une loi comme celle-là? Si cela se fait déjà, si c'est bon pour les affaires, c'est précisément mon argument de tout à l'heure. Laissez le marché décider si c'est bon pour les affaires, et les lois du marché veilleront...

> Par exemple, dans l'exposé précédent, on a parlé d'une banque dans une région pluri-ethnique. Il est de l'intérêt de l'entreprise d'embaucher ces gens-là sans que le gouvernement leur impose un plan de trois ans, ou à long terme, pour atteindre les objectifs de la loi. Cela va occasionner des coûts pour l'entreprise, alors que cet argent aurait pu servir à embaucher quelqu'un d'autre.

> Si donc vous pensez qu'il est dans l'intérêt de l'entreprise d'embaucher des gens de races différentes, etc., pourquoi faut-il une loi comme celle-ci? Ce n'est pas nécessaire.

> Si vous adoptez cette loi vous imposez quantité de coûts supplémentaires à l'entreprise et vous supprimez un ou deux emplois du marché. Voilà ma réponse à votre question.

> Vous-même avez dit qu'elle estime que cela vaut la peine d'embaucher. . . Si elle les embauche déjà, à quoi bon une loi qui fera monter les coûts d'exploitation et qui réduira l'emploi?

- M. Maloney: Non, ce que j'ai dit, c'est que pour elle on n'a pas besoin de loi sur l'équité en matière d'emploi parce que tout le monde devrait la pratiquer du fait que c'est bon pour les affaires. Je You're saying it's going to be cost-prohibitive. She's in fact saying ne pense pas que vous avez répondu à ma question. Vous avez dit que ce serait onéreux. Elle dit au contraire que c'est très avantageux. Je n'arrive pas à concilier vos idées avec la réalité.
 - M. Mihlar: Je vais essayer d'être plus clair. Si elle vous dit que c'est avantageux pour elle d'embaucher des membres des minorités visibles, des femmes, etc., pourquoi faut-il une loi pour imposer la chose? Si elle estime pouvoir le faire et que c'est bon pour son entreprise, elle va participer à ce genre de programmes d'emploi. Elle n'a pas besoin de paperasserie supplémentaire pour se conformer à la loi ni d'y consacrer du temps. Cela représente des coûts, et le coût de faire des affaires est déjà assez élevé. Si vous imposez toute une série de règles, vous allez asphyxier le marché de l'emploi. C'est cela mon argument.
 - M. Maloney: Je sais. Mais elle nous dit que c'est avantageux et que ces avantages méritent amplement le temps que cela prend. Elle nous dit que ce n'est pas onéreux.

Mr. Mihlar: But that's precisely my point. Why do you have to impose this legislation? It is good for business. You are arguing my case, essentially stating it is good for business. If it is good for business, firms are going to hire. Therefore my argument is don't impose all these burdens because businesses will take care of... Even if someone discriminates, it's going to be short-lived, as I said to you before.

I'm a member of a visible minority. If, for example, the Fraser Institute had not hired me, they would have lost a very productive citizen, my argument is, because I was not hired based on my colour, but because of my skills. Firms will do that; if they do not it's going to affect their bottom line.

Mr. Maloney: Thank you.

Mr. Dromisky: Thank you very much for the fascinating presentation.

I think you're quite aware of the fact, since you're a student of economics, that there is a multitude of economic theories. What you're doing is advocating a specific position, or an academic, economic theory you're adhering to and you might possibly believe strongly in at the present time.

• 1855

You keep asking why we need this type of legislation. I think I should point out to you that we're looking at the world in a very realistic way and not in a theoretical way, that is, that growth patterns are different from place to place, from individual to individual, from institution to institution, from company to company.

You keep referring to the fact that the market will correct. Now, maybe in essence that is where the problem lies. What degree of correctness are we talking about? Who will establish the criteria for making judgments pertaining to the level or degree of correctness that is acceptable?

Maybe as the president of a company I would say, I would like to take advantage of all of the oriental people who are in Vancouver at the present time. According to the free market and to the forces of a free market, without any employment equity legislation or anything of that nature—and you made reference to minimum wages—without any minimum wage legislation provincially or federally, if I take that into consideration, I could possibly have a large group of people working for me for peanuts, in other words, practically at a slave level.

That, I would say, is a correctness level I have been trying to achieve, in other words, to increase my margin of profit as much as possible with a very small, narrow margin of expenditures. Maybe then I will be satisfied.

I think if the idealistic situation you're referring to can happen, we would not have to have a great number of rules and regulations. Unfortunately, because of the way man treats his fellow man, at times we have to have some form of legislation to help guide people to see more or less what we as a Liberal government consider to be the correct standard of living and a level of correctness that is acceptable to all citizens and not to just a small minority group. Thank you.

[Traduction]

M. Mihlar: Mais c'est précisément ce que je vous dis. Pourquoi dans ce cas imposer une loi? C'est bon pour les affaires. Vous amener de l'eau à mon moulin lorsque vous dites que c'est bon pour les affaires. Si c'est bon pour les affaires, les entreprises vont embaucher. C'est pourquoi je vous dis: n'imposez pas ce fardeau administratif, parce que ce sont les entreprises qui s'occuperont. . . Même si quelqu'un pratique de la discrimination, cela ne durera pas, comme je vous l'ai dit.

Moi, je fais partie d'une minorité visible. Si le Fraser Institute ne m'avait pas embauché, il aurait perdu un travailleur très productif; j'ai été embauché non pas à cause de ma couleur, mais à cause de mes compétences. Les entreprises en feront autant; si elles ne le font pas, ce sont les résultats financiers qui en pâtiront.

M. Maloney: Merci.

M. Dromisky: Je vous remercie beaucoup de votre exposé passionnant.

Vous qui êtes un spécialiste de l'économie savez bien qu'il existe une multitude de théories économiques. Vous défendez une théorie économique ou une position abstraite à laquelle vous adhérez avec conviction actuellement.

Vous contestez la nécessité de ce genre de loi. Je vous signale que nous considérons le monde d'une manière réaliste et non pas théorique, que les courbes de croissance diffèrent d'un endroit à l'autre, d'un individu à l'autre, d'une institution à l'autre, d'une compagnie à l'autre.

Vous dites que le marché se corrigera de lui-même. C'est peut-être là l'essence même du problème. Le marché se corrigera, mais sur quelle base? Qui établira les critères permettant de juger si les niveaux sont acceptables ou non?

En tant que président de compagnie, je voudrais profiter de la présence de cette masse actuelle d'Orientaux à Vancouver. En vertu des règles du libre marché et des forces du libre marché, sans loi sur l'équité en matière d'emploi ou une mesure de ce genre—et vous avez fait allusion au salaire minimum—sans loi sur le salaire minimum provinciale ou fédérale, je pourrais faire travailler une grosse main—d'oeuvre pratiquement pour rien, autrement dit, comme des esclaves.

C'est un critère que je me fixerais pour augmenter au maximum ma marge bénéficiaire en réduisant au maximum mes dépenses. Je pourrais trouver cela tout à fait normal.

Si le monde était aussi idéal que vous semblez le croire, nous n'aurions pas besoin de toutes ces règles et de tous ces règlements. Malheureusement, nous savons quel loup l'homme peut être pour l'homme, et il nous faut régulièrement légiférer pour qu'un minimum acceptable, selon la définition du gouvernement fédéral, soit respecté par tous et pour tous. Merci.

The Chair: I would like to make a few comments and to pose some questions to our witness.

You open your statement by saying more or less that the majority of Canadians do not support the Employment Equity Act and that therefore you are surprised. Is that right?

Mr. Mihlar: I'm surprised there's such a bill on the table when—

The Chair: Despite the Gallup poll that shows the majority of Canadians do not like it, according to you. Is that correct?

Mr. Mihlar: Correct.

The Chair: Okay. Are you also aware that the current Liberal government won by a landslide majority in the last election?

Mr. Mihlar: Yes, I'm very much aware of it.

The Chair: The red book of the Liberal government of today states that one of the specific issues it would introduce in Parliament is employment equity.

Mr. Mihlar: Yes, I believe so.

The Chair: Therefore, would you not conclude that you should not be surprised that the Liberal government is fulfilling its promise to the Canadian electorate?

Mr. Mihlar: Perhaps, but that does not necessarily reflect all the concerns. The Liberal government red book contains several policy initiatives, so they voted for a basket of goods and services basically or a basket of policy initiatives. They did not vote for one specific initiative. If they did not like one specific initiative, they can definitely say so.

The Chair: Your conclusion from your premise of only because the Gallup poll said so ought not to give you surprise because there may be other reasons why the Gallup poll revealed that kind of figure. Is it not possible?

Mr. Mihlar: I believe the Liberal government was elected on a platform to create jobs and to eliminate the deficit, and that was the cornerstone of the Liberal red book. Therefore, to interpret that you were elected on an employment equity mandate is a misnomer.

The Chair: I think it is very clear, but we will leave it aside at this point.

You asked whether we can afford to lose the economy and risk the loss of jobs. The answer is no. For you to pose the question and suggest that employment equity would do that is, I think, a big jump at this point.

You mentioned one particular member of a visible minority—I think you mentioned a Japanese–Canadian or a Japanese–American—who has been in residence for 19 years in a given place and then you ask, how can he be disadvantaged? What is the relationship between residence in a given locality and being disadvantaged?

• 1900

Mr. Mihlar: My argument there was the fact that he owns a firm with an annual revenue of \$10 million, employs about 500 people and has relatively good earnings that are above average in the United States. If that qualifies as disadvantaged, then I don't know what your definition of disadvantaged is. How do you presume someone is disadvantaged?

[Translation]

Le président: J'aimerais faire quelques commentaires et poser quelques questions à notre témoin.

Vous avez commencé par dire plus ou moins que la majorité des Canadiens n'étaient pas favorables à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et qu'en conséquence vous êtes surpris. N'est-ce pas?

M. Mihlar: Je suis surpris qu'un tel projet de loi soit proposé alors...

Le président: En dépit de ce sondage Gallup qui indique que la majorité des Canadiens sont contre, selon vous. N'est-ce pas?

M. Mihlar: Exactement.

Le président: Très bien. Savez-vous que le gouvernement libéral actuel a gagné les dernières élections à une très forte majorité?

M. Mihlar: Tout à fait.

Le président: Une des questions prioritaires à régler selon le Livre rouge du Parti libéral, c'est l'équité en matière d'emploi.

M. Mihlar: Oui.

Le président: Par conséquent, ne pensez-vous pas que vous ne devriez pas être surpris que le gouvernement libéral remplisse la promesse qu'il a faite à l'électorat canadien?

M. Mihlar: Peut-être, mais ce n'est pas forcément obligatoire. Le Livre rouge du Parti libéral contenait plusieurs initiatives politiques qui plaisaient à la population, et elle a voté en conséquence. Elle n'a pas forcément voté pour toutes ces initiatives. Si l'une d'entre elles ne lui plaît pas, elle a bien le droit de le dire.

Le président: Votre prémisse est fondée sur les résultats de ce sondage, mais il y a peut—être d'autres raisons qui les expliquent. N'est—ce pas possible?

M. Mihlar: Je crois que le gouvernement libéral a été élu sur la promesse de créer des emplois et d'éliminer le déficit. C'était la pierre angulaire du Livre rouge libéral. Conclure que ces élections vous ont donné le mandat de légiférer sur l'équité en matière d'emploi, c'est aller très vite en besogne.

Le président: Je crois que c'est très clair, mais nous laisserons cela pour le moment.

Vous nous demandez si nous pouvons nous permettre de détruire des secteurs économiques et de risquer de perdre des emplois. La réponse est non. Poser cette question et dire que l'équité en matière d'emploi en portera la responsabilité, c'est aller aussi très vite en besogne.

Vous avez mentionné le cas d'un membre particulier d'une minorité visible—je crois que vous avez mentionné un Nippo—canadien ou un Nippo—américain—qui réside à un certain endroit depuis 19 ans, et vous avez demandé: comment peut—il être désavantagé? Quel est le rapport entre le lieu de résidence et les désavantages éventuels?

M. Mihlar: Je voulais simplement dire qu'il est propriétaire d'une compagnie qui rapporte 10 millions de dollars par an, qui emploie environ 500 personnes, et que ses gains personnels sont supérieurs à la moyenne américaine. Si vous considérez qu'il est désavantagé, je ne comprends pas alors votre définition de «désavantagé». Quelles sont les prémisses?

For example, I am a member of a visible minority. You're presuming that I'm disadvantaged too. I don't think so. I don't think I'm disadvantaged.

The Chair: Did you presume that the bill is about quotas?

Mr. Mihlar: On page 22 of the bill, sir, it says that the tribunal can order the employer to establish numerical goals. For example, this could be in order to hire aboriginals at the rate of 1:10, or 10%, of the opportunities as they arise, but not to hire 10 aboriginals by the year's end. It is merely semantics, in my mind. For example, if you say 10% of 10 people is 1 person, and even if you numerically state that it's just one job you're going to give out, it essentially reduces to the fact that it's a quota. If you express it as a percentage or as an absolute number, it is still a quota.

The Chair: Do you also recall that in the bill itself it says that a tribunal, when it adjudicates a case, may not impose a quota?

Mr. Mihlar: The intent of the legislation, sir, is obviously to make sure that it does not happen. But, in practice, I wonder what the legislation would do? There are many unintended consequences of legislation, as we have seen over the years. That's what I worry about.

The Chair: My question is, are you aware of that provision in the proposed bill?

Mr. Mihlar: I am aware of the provision, but my rebuttal to that is the fact that most legislation has certain intent, but the final impact is something different from the intent. That's what we have to be very cautious about in any bill that is drafted.

The Chair: But isn't a clear definition perhaps the solution to distinguishing between quotas and numerical goals? Is it not the challenge before the committee?

Mr. Mihlar: Perhaps the intent is clarification, etc. But if I sit here and interpret that specific area, I cannot see anything other than a quota. As I said to you, even if you express it as a percentage or as an absolute number, it doesn't make a difference. You can call it preference, quotas, whatever the case may be, but the final impact is what I worry about.

The Chair: If one defines a quota as being distinct from numerical goals, then, by imposing a number, whether the person is qualified or not, would it not clarify the distinction between the two?

Mr. Mihlar: It would be up to the compliance officers who are sent out to in fact look at this legislation. They'll see whether companies are complying with the legislation if they go out there. It depends on how they interpret it. So that's a question I cannot answer right now because it would depend on each person interpreting the legislation.

The Chair: I will come back with that, but I leave the floor first to Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chairman. Actually, just what you were talking about seems to be a point of contention even with the people we've had before our committee. It's what the hiring process is and at what level someone is chosen from a pool of candidates.

[Traduction]

Par exemple, je suis membre d'une minorité visible. Vous présumez que je suis également désavantagé. Je ne le pense pas. Je ne pense pas être désavantagé.

Le président: Pensiez-vous que ce projet de loi fixerait des quotas?

M. Mihlar: Le projet de loi, à la page 22, monsieur, autorise le tribunal à fixer des objectifs quantitatifs à l'employeur. Par exemple, il peut lui ordonner d'embaucher des autochtones à raison de 1 pour 10, ou de 10 p. 100, chaque fois que l'occasion se présente, mais non pas d'embaucher dix autochtones d'ici à la fin de l'année. C'est purement sémantique. Par exemple, si on dit que 10 p. 100 de 10 personnes, cela fait une personne, et même si numériquement on prétend que cela correspond simplement à un emploi, en réalité, c'est un quota. Que cela soit exprimé en pourcentage ou en chiffre, cela reste un quota.

Le président: Savez-vous aussi que le projet de loi stipule que le tribunal, quand il rend sa décision, ne peut imposer de quota?

M. Mihlar: Il est évident, monsieur, que ce n'est pas dans l'esprit de la loi. Mais dans la pratique je me demande ce qui se passera. Les lois, nous le constatons tous les jours, ont souvent des conséquences inattendues. C'est ce qui m'inquiète.

Le président: Je vous repose ma question: savez-vous que cette disposition existe?

M. Mihlar: Oui, mais je continue à prétendre que souvent, malgré l'esprit énoncé, la majorité des lois ont des conséquences contraires à leur esprit. C'est la raison pour laquelle il faut être très prudent au niveau de la rédaction.

Le président: Définir clairement les notions de quota et d'objectif quantitatif est peut-être la solution. N'est-ce pas la tâche à laquelle doit s'atteler le comité?

M. Mihlar: L'intention est peut-être différente, etc. Mais à mes yeux, selon mes critères d'interprétation, ce n'est rien d'autre qu'un quota. Comme je viens de le dire, que cela soit exprimé en pourcentage ou en chiffre absolu ne fait aucune différence. On peut parler de préférence, de quotas, peu importe; ce qui m'inquiète, c'est le résultat ultime.

Le président: Si quota ne veut pas dire la même chose qu'objectif quantitatif, alors, imposer un nombre, quelles que soient les qualifications de la personne, ne clarifierait—il pas la distinction entre les deux?

M. Mihlar: Ce sont les agents de vérification de la conformité qui prendront ces décisions. Ce sont eux qui vérifieront sur place si les compagnies respectent la loi. Cela dépendra de leur interprétation. Il m'est donc impossible de répondre à cette question, car dans chaque cas cela dépendra d'une interprétation individuelle de la loi.

Le président: J'y reviendrai, mais je laisserai tout d'abord la parole à \mathbf{M}^{me} Hayes.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président. En fait, ce dont vous parliez semble être un point de discorde entre les différents témoins qui sont venus devant notre comité. C'est une question de règles d'embauche et de niveau de qualifications.

The merit principle has been translated to mean that it is the company's responsibility to take anyone in the four designated groups and train them so that they will qualify, and then hire them. That could be one extreme. Or, as long as they're qualified, you must take one of the four designated groups. However, some have actually said it should really be the best qualified of the group or pool of candidates. From what we've heard it's a very fuzzy area, and I think that's a real problem. I think you would agree with me the best candidate in a pool of candidates should get the job because of all the things you listed, and some of them are very perceptive.

• 1905

Something that came up earlier relates to this. If you have a pool of candidates, is it possible for government to avoid bias in hiring? Your background's probably in economics and I'm turning you into a philosopher. It has been argued before us there's always bias. In following the "best qualified" notion the hirer will automatically use that bias, and he or she might then discriminate against the four designated groups.

Do you think it's the government's role to eliminate all bias in hiring?

Mr. Mihlar: It's such a subjective area. For example, four candidates walk into an office looking for a job. They are all interviewed and all are equally qualified. Let's say they are from the four designated groups and one person is a Caucasian white male. If I hire the aboriginal person at the expense of those from the other three designated groups, would that constitute discrimination against the three other people?

Perhaps I feel comfortable as an employer that this aboriginal person will fit in the milieu in my workplace, fit in with what I consider to be the traits necessary to do this particular job. I would consider whether the candidate has the savvy—not the qualifications, but the savvy—the presentation skills, etc., apart from such credentials as BAs, MAs and PhDs, and I would select that aboriginal person based on those particular traits as well. Would that constitute discrimination?

How are you going to specifically legislate that you have to consider A, B, and C? There are too many subjective factors at play here for us to legislate this as A, B, and C. It's not A, B, C; it's not black and white; it is grey.

Legislation of this nature is going to have unintended consequences. As we have seen in the past, legislation and government picking winners from industry, etc., have always been abysmal failures. Do we want to experiment again and impose all these costs on businesses in Canada? We need to create more jobs, take people off social programs, and make sure tax revenue is coming in to service the debt, which is going to be \$100 billion more by 1996–97, depending on interest rates. Can we do that? That is the larger question I'm concerned about.

I don't even want to debate the specific aspects of this bill because I fundamentally disagree with the intent and unintended consequences of the bill.

[Translation]

Désormais le principe du mérite signifie que les compagnies ont la responsabilité de prendre des gens dans les quatre groupes désignés, de les former afin qu'ils aient les qualifications requises et de les embaucher. C'est ce qui pourrait se passer dans un cas. Dans l'autre, à condition qu'il soit qualifié, il faut embaucher un membre d'un des quatre groupes désignés. Cependant, certains nous ont dit qu'en réalité il faudrait que ce soit le plus qualifié du groupe ou du bassin de candidats. D'après les témoignages, c'est très confus, et je crois que c'est un vrai problème. Je pense que vous serez d'accord avec moi pour reconnaître que le meilleur candidat d'un groupe de candidats devrait avoir le poste à cause de toutes ces choses dont vous avez dressé la liste et dont certaines sont très réalistes.

Quelque chose a été dit à ce sujet tout à l'heure. S'il y a un groupe de candidats, est-il possible au gouvernement d'éviter d'être partial en matière de recrutement? Vous êtes probablement économiste de formation, et je suis en train de vous transformer en philosophe. On nous a dit que le système était toujours partial. En appliquant le principe du «plus qualifié» le recruteur est automatiquement partial

dans sa décision, et les quatre groupes désignés peuvent devenir les victimes de discrimination.

Pensez-vous qu'il revient au gouvernement d'éliminer toute forme de partialité dans le recrutement?

M. Mihlar: C'est un domaine très subjectif. Par exemple, quatre candidats entrent dans un bureau à la recherche d'un emploi. Ils sont tous les quatre interrogés, et tous les quatre sont aussi qualifiés. Disons que trois d'entre eux représentent les groupes désignés et que l'autre est un Blanc. Si j'embauche l'autochtone aux dépens des trois autres groupes désignés, est—ce que ce sera jugé comme de la discrimination?

J'estime peut-être en tant qu'employeur que cet autochtone s'intégrera facilement dans mon milieu de travail, correspond à ce que je considère comme étant les caractéristiques nécessaires pour cet emploi particulier. Je dois considérer si ce candidat a ce qu'il faut—non pas les qualifications, mais ce qu'il faut—l'attitude, la présence nécessaire, etc., en plus de son diplôme, de sa maîtrise, de son doctorat, et c'est aussi pour ces raisons particulières que je choisis l'autochtone. Est-ce que c'est de la discrimination?

Comment dire dans la loi qu'il faut absolument tenir compte de A, B et C? Il y a beaucoup trop de facteurs subjectifs en cause pour les inscrire dans la loi sous forme de A, B et C. Ce n'est pas A, B, C; ce n'est pas noir et blanc, c'est gris.

Une loi de ce genre aura des conséquences contraires aux intentions. L'expérience nous montre que chaque fois que la loi et le gouvernement ont décidé de favoriser tel ou tel secteur industriel cela s'est soldé par des catastrophes. Est—ce que nous voulons répéter l'expérience et imposer tous ces coûts aux entreprises canadiennes? Il faut créer plus d'emplois, réinsérer les assistés sociaux et assurer des recettes fiscales suffisantes pour servir la dette, qui va gonfler de 100 milliards de dollars d'ici à 1996–1997, en fonction des taux d'intérêt. Est—ce possible? C'est la question plus générale qui m'intéresse.

Je ne veux même pas discuter des aspects plus précis de ce projet de loi, car je suis en désaccord fondamental avec les conséquences recherchées et non recherchées de ce projet de loi.

The Chair: Just for clarity, Mr. Mihlar, you said you disagree with the intent of the bill, which is to ensure employment equity in désaccord avec l'intention de ce projet de loi, c'est-à-dire la Canada.

Mr. Mihlar: You're not ensuring employment equity in Canada. This bill, in my mind, ensures equality of outcome and not equality of opportunity. I fundamentally disagree with that.

The Chair: You can disagree, as that is the essence of democracy, but we can still continue to disagree and be friends.

Why did you emphasize the statement that perhaps employers will not hire persons with disabilities because they may perceive them as being less productive?

Mr. Mihlar: If someone is a slow learner, let's say, obviously the work done will be of a different quality or at a different level or pace. That's human nature. If I had my hands broken off and my left arm was gone, my movement would be less. What I will be able to accomplish in a day will be slightly less. That only makes sense.

• 1910

If government regulations say that they have to be paid \$10 an hour, then obviously the hiring will not occur. That's my point.

If tomorrow I meet with an accident and I don't have the use of my right hand, obviously I'm going to type fewer words a minute. That's the reality.

The Chair: If you had seen Terry Fox before he became a national hero, what would your initial reaction have been before he was able to do that marathon?

Mr. Mihlar: The fact that he had such courage and such stamina to do what he did was wonderful. I applaud him.

The Chair: Before that, how would you have judged him? As being less productive as a racer?

Mr. Mihlar: I don't know. It would depend on what the job specifications are. For example, in anything electronic I have no clue what to do. Obviously, I'm not going to be productive in that area, and I realize that.

The Chair: I'm asking how you likely would have judged him on the surface. Or how would others have judged him on the surface?

Mr. Mihlar: I don't understand the question. I can't see the relevance-

The Chair: The question is: could one, by looking at disabilities, have inbuilt bias to perpetuate the statement that in fact persons with disabilities are likely to be less productive? That is the point I'm trying to drive at.

Mr. Mihlar: It is quite possible. I agree with you on that.

The Chair: You spoke about the need for the freedom of contract. Is the principle of freedom always absolute?

Mr. Mihlar: As long as it does not step on another person's toe, that's how I define freedom. It is relative in some sense merely because I cannot go around propagating hate, for example. There are obviously limitations to that freedom.

[Traduction]

Le président: Soyons clair, monsieur Mihlar. Vous dites être en garantie de l'équité en matière d'emploi au Canada.

M. Mihlar: Ce projet de loi ne garantit pas l'équité en matière d'emploi. Il garantit l'égalité des résultats, mais pas l'égalité des chances. Je suis totalement en désaccord.

Le président: Vous pouvez ne pas être d'accord, c'est l'essence même de la démocratie, mais nous pouvons rester amis même si nous ne sommes pas d'accord.

Pourquoi avez-vous insisté sur la possibilité que les employeurs décident de ne pas employer d'handicapés parce qu'ils peuvent les considérer comme moins productifs?

M. Mihlar: S'il faut longtemps à quelqu'un pour apprendre, il est évident que le travail sera d'une qualité différente ou se fera à un rythme différent. C'est la nature humaine. Si j'avais les mains cassées et le bras gauche en moins, ma liberté de mouvement serait réduite. Je ferais légèrement moins de choses pendant ma journée. C'est logique.

Si les règlements disent qu'ils doivent être payés 10\$ l'heure, il est évident qu'ils ne seront pas embauchés. C'est ce que je veux dire.

Si demain j'ai un accident et que je ne peux plus me servir de ma main droite, il est évident que je taperai moins de mots à la minute. C'est une réalité.

Le président: Si vous aviez vu Terry Fox avant qu'il ne devienne un héros national, quelle aurait été votre réaction initiale avant qu'il ne fasse le marathon?

M. Mihlar: Le fait qu'il ait eu tant de courage et tant de volonté pour faire ce qu'il a fait est merveilleux. Je l'applaudis.

Le président: Mais avant, comment l'auriez-vous jugé? Moins productif comme coureur?

M. Mihlar: Je ne sais pas. Cela dépend des exigences de l'emploi. Par exemple, en électronique, je n'y connais rien. Il est évident que je ne serais pas productif dans ce domaine, et je le sais.

Le président: Je vous demande comment vous l'auriez jugé à première vue. Ou comment d'autres l'auraient jugé à première vue.

M. Mihlar: Je ne comprends pas votre question. Je ne vois pas le rapport...

Le président: Ma question est la suivante: être handicapé incite-t-il automatiquement ou inconsciemment les gens à croire que vous êtes moins productif? C'est ce que je veux savoir.

M. Mihlar: C'est tout à fait possible. Je suis d'accord avec vous.

Le président: Vous avez parlé de la nécessaire liberté de conclure des contrats. Ce principe de liberté doit-il toujours être absolu?

M. Mihlar: À condition que vous ne piétiniez personne, c'est ma définition de la liberté. Elle est relative dans une certaine mesure, pour la simple raison que je n'ai pas le droit de propager des propos haineux, par exemple. Il y a des limites évidentes à cette liberté.

The Chair: You would say that there has been discrimination. That would have meant stepping on other's toes, would it not?

Mr. Mihlar: My problem with the way this bill is written is that—

The Chair: No, I asked you a question.

Mr. Mihlar: —it presumes that all these people out there of the four designated groups are in fact disadvantaged, but I think that presumption is wrong. To suggest that every person of Chinese or Indian origin is disadvantaged is a misnomer and is a false statement. It's a false presumption to start with. Therefore that is why I disagree with such a wholesale, blanket covering over the whole labour market.

The Chair: Is it then your submission that a better approach to equity is to allow individual citizens who feel discriminated against to file an individual case, rather than have it approached in a systematic way as envisioned by the Employment Equity Act?

Mr. Mihlar: If individuals see that they are discriminated against, since they are under the Charter of Rights and Freedoms, since they have equality before the law and they cannot be discriminated against—it's already there—they could go and seek redress, applying to the Human Rights Commission, or whatever the case may be.

The Chair: I will propose to you a model of medicine. Where you have a disease, you treat it; where you can prevent it, it is far better. Would you not agree that a systemic approach, a national policy that will address the issue of discrimination that had happened in the past. . .that to prevent it from recurring in the future, the best way would be to have a national approach, rather than a one—to—one approach, or you will plug the system?

Mr. Mihlar: I'm not so naive as to think there is no discrimination. There obviously is some discrimination in every society, but you are presuming that there is already a disease and you're also presuming that disease is rampant and throughout Canada and in every segment of Canadian society. I don't believe that.

Even if there is some level of discrimination, I believe the market will correct itself, because every firm that refuses to hire the best candidate for the job is going to fail; i.e., the bottom line is going to be affected.

• 1915

The Chair: In order to assist us, could you, to the best of your ability, provide the committee with a definition of "quota"?

Mr. Mihlar: I would consider it a quota any time you specify a number or any time you specify a percentage.

The Chair: Any further qualifications to that would not be a quota, then.

Mr. Mihlar: What do you mean by "any further qualifications"?

The Chair: Suppose you hire a proportional number with qualifications or you hire even if there is no qualification. Is there a difference between the two, yes or no?

[Translation]

Le président: Vous diriez qu'il y a discrimination. Cela revient à en piétiner d'autres, n'est-ce pas?

M. Mihlar: Mon problème, de la manière dont ce projet de loi est rédigé. . .

Le président: Non, je vous ai posé une question.

M. Mihlar: ...c'est qu'il présume que tous les membres des quatre groupes désignés sont en fait désavantagés, et j'estime que cette présomption est fausse. Dire que tous les Chinois ou tous les Indiens sont désavantagés est faux et incorrect. Au départ, cette présomption est fausse. C'est par conséquent la raison pour laquelle je conteste cette mesure globale, qui serait appliquée à l'ensemble du marché du travail.

Le président: Dans ce cas estimez-vous préférable, en matière d'équité, de permettre à ceux et à celles qui s'estiment victimes de discrimination de porter plainte individuellement plutôt que d'adopter la méthode systématique proposée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Mihlar: Ceux et celles qui s'estiment victimes de discrimination, étant protégés par la Charte des droits et libertés, étant égaux devant la loi et ne pouvant faire l'objet de discrimination—cela existe déjà—peuvent demander réparation devant la Commission des droits de la personne ou toute autre instance appropriée.

Le président: Je vous propose un modèle de remède. Lorsqu'il y a une maladie, on la traite; quand on peut la prévenir, c'est encore mieux. Ne convenez-vous pas qu'une approche systémique, une politique nationale visant à régler les problèmes de discrimination passés... que pour empêcher une récurrence, la meilleure solution, c'est d'avoir une approche nationale plutôt qu'une approche individuelle susceptible de bloquer tout le système?

M. Mihlar: Je ne suis pas naïf au point de croire qu'il n'y a pas de discrimination. Il est évident qu'il y a de la discrimination dans toutes les sociétés, mais vous présumez qu'il y a déjà une maladie et vous présumez également que cette maladie est endémique et présente dans tous les secteurs de la société canadienne. Je ne le crois pas.

Même s'il existe un certain degré de discrimination, je crois que le marché se corrige de lui-même, car chaque compagnie qui refuse d'embaucher le meilleur candidat pour un emploi est vouée à l'échec, finit par en subir les conséquences.

Le président: Pour nous aider, pourriez-vous nous donner votre meilleure définition de «quota»?

M. Mihlar: Chaque fois qu'un chiffre ou qu'un pourcentage est fixé, c'est un quota.

Le président: Toute qualification supplémentaire ne constituerait pas un quota dans ce cas.

M. Mihlar: Qu'entendez-vous par «toute qualification supplémentaire»?

Le président: Supposez que vous embauchez un nombre proportionnel de personnes avec des qualifications ou que vous en embauchez même sans qualifications. Y a-t-il une différence entre les deux, oui ou non?

Mr. Mihlar: I don't think I can answer that with a simple yes or no. Whether you hire somebody with qualifications or without them, if you are asking me for a definition of a quota, I would suggest to you once again that in the final analysis a number, a percentage, or call it what you will, is still a quota.

The Chair: I will move away from that then. We still have a couple of minutes left.

Let me just ask you—and forget about quotas for a moment—about hiring a certain number of people with qualifications on the one hand and hiring a certain number of people without qualifications on the other hand. Are they the same or are they different, yes or no?

Mr. Mihlar: Qualitatively it might be different. Quantitatively and literally, however, what you are saying to somebody is that they have to hire so many people; therefore, even if there is someone with littéralement à certains qu'ils doivent embaucher un certain nombre the qualification and someone without qualification, you have to hire both those people. That is a quota.

The Chair: Thank you for your contribution to the committee. You certainly have brought a perspective that we will take into account. And thank you again on behalf of the committee.

Mr. Mihlar: Thank you very much for the opportunity.

The Chair: The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. Mihlar: Je ne pense pas pouvoir répondre par un simple oui ou par un simple non. Que vous embauchiez quelqu'un avec ou sans qualifications, si vous me demandez une définition de quota, permettez-moi de vous répéter encore une fois qu'en dernière analyse un chiffre, un pourcentage, quel que soit le nom que vous lui donnez, reste un quota.

Le président: Je vais passer à autre chose. Il nous reste encore une ou deux minutes.

Oublions les quotas pour un moment. Y a-t-il une différence entre embaucher un certain nombre de personnes avec des qualifications d'un côté et embaucher un certain nombre de personnes sans qualifications de l'autre, oui ou non?

M. Mihlar: Il peut y avoir une différence sur le plan qualitatif. Par contre, sur le plan quantitatif vous êtes en train de dire de personnes; par conséquent, qu'elles soient qualifiées ou sans qualifications, il faut que vous embauchiez dans les deux groupes. C'est un quota.

Le président: Je vous remercie de votre participation. Vous nous avez apporté un point de vue dont nous tiendrons certainement compte. Encore une fois, je vous remercie au nom du comité.

M. Mihlar: Je vous remercie infiniment de votre invitation.

Le président: La séance est levée.

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port pavé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 **OTTAWA**

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group - Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard. Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Business Council of B.C.:

Douglas Alley, Vice-President:

Louise Baxter, Representative;

Dominique Scozzafava, Representative;

Tim McEwan, Policy Analyst.

From the International Longshoremens' and Warehousemen's Union: Du International Longshoremens' and Warehousemen's Union:

Gordie Westrand, President.

Andrew Irvine, Professor, UBC—(Centre for Applied Ethics).

From the Fraser Institute:

Fazil Mihlar, Policy Analyst.

TÉMOINS

Du Business Council of B.C.:

Douglas Alley, vice-président;

Louise Baxter, représentante;

Dominique Scozzafava, représentante:

Tim McEwan, analyste en politique.

Gordie Westrand, président.

Andrew Irvine, professeur, UBC—(Centre for Applied Ethics).

De l'Institut Fraser:

Fazil Mihlar, analyste en politique.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group - Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9







